全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

普华经管

Stock

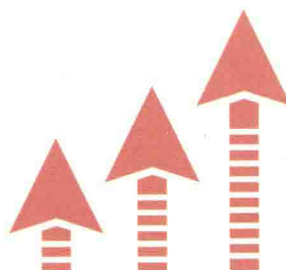
在这里，
了解股票期权的来龙去脉

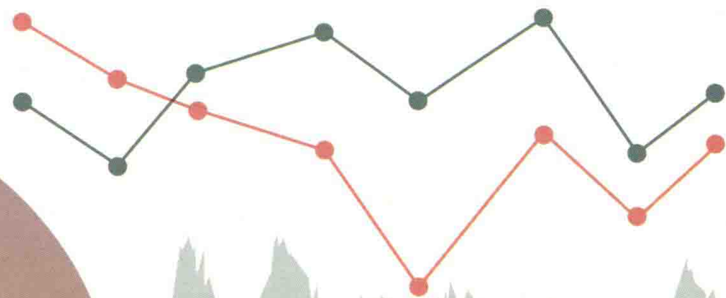
在这里，
熟知股票期权的运作模式与实施过程

在这里，
寻找多元化投资与风险管理的新渠道

一本书读懂 股票期权

王慧彩 ◎ 编著





Option



中国工信出版集团



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一本书读懂股票期权

王慧彩 编著

人民邮电出版社
北京

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

图书在版编目（CIP）数据

一本书读懂股票期权 / 王慧彩编著. -- 北京 : 人民邮电出版社, 2017.5
ISBN 978-7-115-45353-2

Ⅰ. ①一… Ⅱ. ①王… Ⅲ. ①期权交易－基本知识 Ⅳ. ①F830.91

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第053447号

内容提要

什么是股票期权？股票期权制度的基础和前身分别是什么？我国股票期权的运作模式与管理方法有哪些？怎样实施股票期权制度？股票期权的发展又面临哪些问题？

本书直击股票期权的核心要点，细致解答了上述各种问题，全方位、多角度地阐述了股票期权的相关概念、股票期权的运作模式与管理方法、股票期权制度的具体实施过程、股票期权发展面临的问题及对策建议等。本书从基础理论到实际操作，形成了一个全面、系统的股票期权知识体系。

本书适合投资者，金融行业的从业人员、监管机构人员阅读，也适合高等院校金融专业的师生以及对股票期权感兴趣的读者阅读。

◆编　　著　王慧彩
　责任编辑　李宝琳
　执行编辑　任佳蓓
　责任印制　焦志炜
◆人民邮电出版社出版发行　　北京市丰台区成寿寺路 11 号
　邮编 100164　电子邮件 315@ptpress.com.cn
　网址 http://www.ptpress.com.cn
　北京隆昌伟业印刷有限公司印刷
◆开本：700×1000　1/16
　印张：13.5　　2017 年 5 月第 1 版
　字数：160 千字　　2017 年 5 月北京第 1 次印刷

定　价：49.80 元

读者服务热线：（010）81055656　印装质量热线：（010）81055316
反盗版热线：（010）81055315
广告经营许可证：京东工商广字第 8052 号

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

前　　言

近年来，我国资本市场发展迅速，但产品结构单一等问题仍较为突出。股票期权是丰富资本市场产品的重要环节。在这一大背景下，上证 50ETF 期权应运而生。作为我国首个场内期权产品，该产品的推出标志着我国资本市场期权时代的来临，也开创了一个即将来临的多元化投资与风险管理新时代。

2016 年 12 月 3 日，在由中国期货业协会主办的第 12 届中国国际期货大会上，关于股票期权等金融衍生品的发展成为了与会多方探讨的焦点。上海证券交易所副总经理谢玮在大会上介绍了上证 50ETF 期权产品的试点运作情况，称上市近两年以来交易规模稳步增长。

作为与现货证券市场联系最为紧密的金融衍生品，股票期权已成为全球衍生品市场最重要的工具之一。从交易量上看，股票期权（含 ETF 期权和个股期权）占场内衍生品交易量的比重已接近 30%。

股票期权虽然在境外市场是十分成熟的金融衍生工具，但对我国资本市场而言仍有很大的发展空间。事实上，期权作为非线性的衍生品，比现货和期货都要复杂很多。如果说衍生品是金融产品中的皇冠，那么期权以其复杂性和策略多变性当之无愧地成为这顶皇冠上的明珠。

为支持国家大众创业、万众创新战略的实施，促进我国经济结构转型升级，财政部和国家税务总局发布《关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（以下简称《通知》)。《通知》指出，对符合条件的非上市公

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

司股票期权、股权期权、限制性股票和股权奖励实行递延纳税政策，对上市公司股票期权、限制性股票和股权奖励适当延长纳税期限，对技术成果投资入股实施选择性税收优惠政策；全国中小企业股份转让系统挂牌公司按照非上市公司股权激励递延纳税政策执行。《通知》自2016年9月1日起施行。这些政策的出台说明了股票期权已经得到了国家层面的高度重视和认可。有了政府的支持，股票期权制度在我国才能得到更好的发展。公司才能充分地发挥股票期权制度的优势，为我国期权市场的发展做出贡献。

相信，随着投资者对股票期权产品的日渐熟悉，各期权经营机构逐步积累运行经验，我国股票期权市场将会成为全球场内衍生品市场的重要组成部分，成为投资者风险转移的必备工具，并与我国现货证券市场形成联动发展的良性格局。

鉴于此，为了使更多的人对股票期权有全面的了解，并使有志于该行业的人才大量涌现，我们特地编写了这本《一本书读懂股票期权》。

本书内容立足于股票期权的真实发展情况，从实际运营角度、行业现状角度、发展前景角度全方位介绍了这一行业的具体情况，希望能够帮助读者建立起对该行业的立体感知，让读者对股票期权的认知不再模糊不清。

本书内容共九章，包括股票期权制度的相关概念、股票期权的运作模式与管理方法、股票期权制度的具体实施过程、股票期权发展面临的问题及对策建议等。本书不仅系统地剖析了股票期权制度，而且还在书后附加了股票期权激励计划相关范本，具有较高的参考价值。

本书不仅适合股票期权行业的从业人员阅读，也适合对股票期权感兴趣的普通读者阅读。本书还可作为高校金融与投资等专业的教材或辅助读物。

本书在策划与编写过程中，参考了有关股票期权的书籍、报刊文章以及相关网络信息，因无法一一联系原作者，在此一并表示感谢。本书得到了

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

申燕珍、陈云娇、蒋北、刘宝亮、崔慧勇、耿丽丽、许亮、李莉影、于海力、冯少敏、卢明明、任学武、刘瑾、贺延飞、靳鹤、卢光光、申童、王俊霞、苗永慧等人的大力支持和帮助，在此向他们深表谢意。全书由王慧彩统撰定稿。

希望本书能给对股票期权感兴趣的读者提供力所能及的帮助。由于编者水平有限，书中难免存在疏漏之处，在此恳请读者批评指正。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

STOCK
OPTION

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

目　录

第一章　公司治理——股票期权制度的基础 // 1

一、公司治理结构 // 3

（一）股东 // 3

（二）董事会 // 4

（三）经理层 // 5

（四）监事会 // 6

二、公司治理问题的症结——代理成本 // 6

（一）传统的利益冲突 // 7

（二）职位利益冲突 // 8

三、股票期权制度对公司治理结构的影响 // 10

（一）股票期权与公司治理结构的关系 // 10

（二）股票期权对公司治理结构的影响 // 12

四、股票期权激励的理论基础 // 14

（一）委托代理理论 // 14

（二）有效市场理论 // 15

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（三）博弈理论 // 16

第二章 股权激励制度——股票期权制度的前身 // 19

一、初识股权激励 // 21

（一）股权激励的特点 // 21

（二）股权激励的作用 // 22

（三）股权激励的发展 // 24

二、股权激励的五大形式 // 26

（一）虚拟股票激励 // 27

（二）优先股激励 // 27

（三）股票期权激励 // 28

（四）限制性股票激励 // 29

（五）股票增值权激励 // 29

三、现股激励、期股激励和期权激励的比较 // 30

（一）权利、义务、风险及收益 // 30

（二）激励价值的差异 // 32

（三）激励导向的差异 // 34

四、股权激励的操作方法 // 34

（一）实施股权激励的要素 // 35

（二）实施股权激励应当考虑的问题 // 39

（三）实施股权激励的原则 // 41

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第三章　认识股票期权制度　// 45

一、初识股票期权　// 47

（一）股票期权的定义及特点　// 47

（二）股票期权的产生背景　// 48

（三）股票期权制度的理论基础　// 49

二、股票期权制度的价值与意义　// 56

（一）经济发展方面　// 56

（二）企业发展方面　// 58

三、股票期权的基本要素　// 59

（一）受益人　// 59

（二）有效期　// 59

（三）授予数量　// 59

（四）行权价格　// 60

（五）行权期和窗口期　// 60

（六）股权转让　// 61

（七）结束条件　// 61

四、股票期权和限制性股票的主要区别　// 61

（一）权利、义务的对称性不同　// 61

（二）行权价格和授予价格不同　// 62

（三）价值评估不同　// 62

（四）激励力度不同　// 63

（五）激励与惩罚的对称性不同　// 63

（六）会计核算不同　// 63

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（七）对企业财务的影响不同 // 64

（八）等待期、禁售期和锁定期不同 // 64

（九）税收制度不同 // 65

五、美国的股票期权激励制度 // 65

（一）股票期权的类型 // 65

（二）股票期权的受益人 // 66

（三）股票来源和授予时机 // 66

（四）期权费、行权价格与授予数量 // 66

（五）股票期权的执行期限 // 67

（六）股票期权的执行 // 67

（七）股票期权的日常管理 // 68

第四章 我国股票期权激励模式与管理方法 // 69

一、我国股票期权激励模式 // 71

（一）北京模式 // 71

（二）上海模式 // 72

（三）武汉模式 // 72

二、股票期权激励计划的适用条件 // 74

（一）激励对象 // 75

（二）标的股票来源、数量 // 75

三、我国股票期权激励制度的实践 // 76

（一）延期支付 // 76

（二）虚拟股票 // 79

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（三）业绩股票 // 83
（四）股票期权 // 84

四、股票期权计划的管理方法 // 86

（一）我国股票期权公司内部监管体系设计 // 87
（二）我国股票期权信息披露制度设计 // 87

第五章 股票期权制度的具体实施过程 // 89

一、确定授予对象 // 91

（一）授予对象种类 // 91
（二）确定标准 // 92

二、确定授予数量 // 93

（一）按照绩效考核的指标和结果 // 93
（二）按照素质和能力 // 94
（三）按照职务或工资级别 // 94
（四）按照公司岗位价值评估的结果或排序 // 94

三、确定行权价格 // 95

（一）确定方法 // 96
（二）我国公司行权价格的确定 // 98

四、确定行权时间 // 99

（一）可行权日 // 99
（二）行权窗口期 // 100

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第六章　非上市公司股票期权制度的实施　//　101

一、非上市公司实施股票期权制度面临的问题　//　103

（一）经营者绩效的衡量问题　//　103

（二）行权价格的确定问题　//　103

（三）股票期权的变现问题　//　103

（四）股票期权的授予数量问题　//　104

二、非上市公司股票期权制度的实施方案　//　104

（一）虚拟股票期权方案　//　104

（二）账面价值增值权方案　//　110

（三）股份期权方案　//　110

（四）绩效单位方案　//　111

三、非上市公司实施股票期权计划的参数设计　//　111

（一）股票的来源　//　111

（二）股票期权的受益人　//　112

（三）股票期权的行权价　//　112

（四）股票期权的期限　//　113

（五）股票期权的行权时间　//　113

（六）股票期权的行权方式　//　113

（七）股票期权的授予方式　//　113

（八）股票期权的授予时机　//　114

（九）期权证书的内容　//　114

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第七章　股票期权的纠纷与诉讼 // 117

一、与股票期权相关的劳动争议 // 119

（一）认为不属于劳动争议 // 119

（二）认为属于劳动争议 // 120

二、实践中的争议处理原则 // 120

（一）一般不认为属于劳动争议 // 121

（二）原告承担较重举证责任 // 121

（三）仲裁或诉讼程序中，企业主体应为期权协议的直接相对方 // 121

三、员工股票期权案件裁判分析 // 122

（一）员工股票期权概述 // 122

（二）我国员工股票期权案件的特点 // 123

四、员工股票期权纠纷案件胜败诉原因分析 // 124

（一）不属于劳动争议，不予支持或驳回 // 124

（二）因员工诉讼请求不当被驳回 // 125

（三）因被告的诉讼主体有误被驳回 // 125

（四）因员工期权合同事实无法证明被驳回 // 126

（五）因员工股票期权计划程序瑕疵或内容瑕疵（约定不明）被驳回 // 127

（六）因员工期权行权条件不成就被驳回 // 128

五、涉及境外股票期权协议纠纷的案例与问题 // 130

（一）典型案例 // 130

（二）案件审理的两个重点问题 // 131

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

六、涉及境内期权纠纷类案件代理的实务建议 // 133

（一）代理此类案件应详细了解的内容 // 133

（二）代理此类案件应谨慎使用劳动仲裁救济手段 // 133

（三）充分认识期权合同和劳动合同的合同主体不一致所导致的被诉主体的复杂性 // 134

（四）涉及员工期权的诉请应当符合期权本质、合理合法、具有可行性 // 134

（五）员工股票期权证据应注意收集、保存 // 135

（六）员工股票期权争议的司法衡量 // 135

第八章 我国公司股票期权所得的会计与税务处理 // 139

一、上市公司股票期权所得的会计处理 // 141

（一）授予日 // 141

（二）等待期内的每个资产负债表日 // 141

（三）可行权日之后 // 142

（四）案例 // 142

二、上市公司股票期权所得的税务处理 // 143

（一）不可公开交易股票期权 // 143

（二）可公开交易股票期权 // 145

三、典型情形分析 // 146

（一）股票期权形式的工资、薪金所得的境内外来源划分 // 146

（二）应纳税款的计算 // 146

（三）分期纳税待遇 // 147

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（四）享受优惠计税方法的条件 // 147
（五）案例分析 // 148
四、非上市公司股票期权所得的会计与税务处理 // 150
（一）非上市公司股票期权所得的会计处理 // 150
（二）非上市公司股票期权所得的税务处理 // 152

第九章 股票期权发展面临的问题及对策建议 // 157
一、实施股票期权制度需要注意的问题 // 159
（一）薪酬委员会的功能定位 // 159
（二）股票期权的强制持有期限 // 160
（三）加强信息披露的管理 // 160
二、我国股票期权制度面临的制约 // 161
（一）市场无序竞争 // 161
（二）股票市场不成熟 // 161
（三）经理人市场不完善 // 162
三、我国股票期权制度存在的问题及对策 // 162
（一）体制问题 // 163
（二）法律法规问题 // 164
（三）市场问题 // 166
（四）观念问题 // 166
（五）相关对策 // 168

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

四、有关股票期权制度的政策建议 // 171

（一）制定与完善相关法律法规 // 171

（二）大力发展经理人市场 // 171

（三）完善资本市场 // 172

（四）加强监管，规范操作 // 172

附录 1　股票期权协议书范本 // 173

附录 2　某上市公司股票期权激励计划 // 176

附录 3　创业板上市公司股票期权授予协议书 // 193

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第一章

公司治理——股票期权制度的基础

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

股票期权制度是现代化公司治理机制的重要组成部分。公司作为股票期权制度实施的载体，其治理结构等决定了股票期权制度能否顺利实施。而股票期权制度的三大理论基础——委托代理理论、有效市场理论、博弈理论又决定了该制度是否科学、合理。本章将从公司治理的角度出发阐述股票期权制度。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一、公司治理结构

公司治理结构是指股东、债权人、员工以及管理人员等利害关系人之间有关公司经营及权利支配的制度安排。就股票期权而言，涉及公司治理结构的核心关系是股东、董事会、经理层以及监事会之间的制约与激励关系。

（一）股东

股东是公司最基本的组成部分，享有对公司的剩余索取权，承担公司经营风险，具有极大的利益刺激动力监督公司的运作。公司治理的目标是保护股东利益。股东是唯一的治理主体，享有绝对的控制权。

随着金融市场的发展，各国公开发行股票的持有者均出现了从个人散户向大资金基金组织转化的趋势。机构投资者手中持有的股票数量巨大，即使出售业绩较差公司的股票，也很可能引起市场上的“地震”。由于通过出售股票从而退股的行为会引来市场震荡，一些机构投资者化身为资本市场的活动家，游说公司解雇首席执行官以及与管理层进行代理争夺，以阻止他们实施自私自利的公司政策。

股票期权作为一种会摊薄股东利益的激励制度，实施过程中管理人员的所得必然会成为股东的所失，因此股东会因为切身利益的关系而对授予管理人员的股票期权进行密切关注。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（二）董事会

董事会是公司的常设权力机构，向股东大会负责，实行集体领导，是股份公司的权力机构和领导管理、经营决策机构，是股东大会闭会期间行使股东大会职权的权力机构。董事会对外是公司进行经济活动的全权代表，对内是公司的组织、管理领导机构。

董事会的产生是公司发展的必然结果，其原因有三点，具体如下图所示。

1. 股权的多元性、分散性使得众多股东共同管理公司成为不可能或需要较高的成本
2. “搭便车”的心理使得股东怠于通过自己的努力为全体股东争取利益
3. 股东个人经营管理才能的缺乏使其难以对复杂多变的市场做出快速、正确的决策

基于以上诸多原因，股东不得不将公司所有权的具体实施任务交给作为其代理人的董事会。随着公司的发展，董事会的权力日益扩张，公司权力的分配从股东会中心主义过渡到董事会中心主义，董事会不再被视为依附于股东会的机构。

虽然从理论和法律的角度来看，董事会的存在是为了代表股东对公司管理层的行为进行平衡和监督，但实际经验表明，当公司一味地坚持使绩效可能下跌或价值可能毁损的战略时，董事会却很少能够协作起来一起应对紧急的局面。因此，围绕董事会进行的一系列改革中有两项最富有成效。

（1）建立专门委员会。其中最重要的是审计委员会和薪酬委员会。这些委员会主要由外部董事组成，这样可以改变首席执行官自行决定自己薪

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

酬水平的状况，使包括股票期权在内的薪酬更加客观和公平。

（2）将首席执行官和董事长的职衔分开。当公司管理者在董事会上成为重要代表时，董事会对全体股东履行职责的能力就会受到很大的限制。单一董事会制度下，将首席执行官和董事长的角色区分开是确保权利平衡、增加可信度及提高董事会决策独立性的有效方法。

董事会应确保管理人员的报酬不仅公平合理，而且能起到激励作用，以促进公司的良好发展。其中的关键在于报酬数量、报酬形式、报酬程序的确定以及绩效评价标准的认定。这些和股票期权的发放都有密切的关系。

（三）经理层

经理层是公司成功的关键。经理人员由董事会任命，与公司是雇佣关系，负责公司的日常运行，在履行职务时被视为公司代理人，拥有一定的自主权。经理人员一般包括总裁、经理、部门经理等管理层人员。高素质的经理人才是公司对市场做出快速、正确的反应，在竞争中立于不败之地的关键。如何激发经理人员的创新意识，为公司创造财富是公司治理的一个重要方面。另一个重要方面则是如何约束经理人员的行为，防止经理人员的道德风险和逆向选择给公司造成损害。经理人员在董事会的领导下开展工作，董事会对经理层的行为进行监督。

为了使经理人员的利益和股东利益相一致，许多公司都已经开始实施各种报酬计划。其中，给予管理人员只有在股票价格上升时才有价值的股票期权，受到传统公司和高科技公司的青睐。资料显示，在美国纳斯达克上市的企业中，90% 以上都推行了股票期权计划。

按照现代企业理论，人力资本由于分工而存在专用性的风险，且这种风险呈现出日益加大的趋势。作为企业的风险承担者之一，人力资本可以

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

与物质资本分享企业的剩余索取权。股票期权就是这样一种制度安排，它将人力资本所有者的部分预期收入“抵押”在企业中。人力资本价值发挥的过程就是价值由个人知识和技巧转化为企业知识和技巧或企业价值的过程。管理人员对企业发挥的作用必然要求得到认可，股票期权作为物质回报的一种方式，既是对管理者的一种激励，又是对其可能的机会主义行为的一种约束。

（四）监事会

监事会是公司中起监督职能的机关，由股东选任监事会成员，监事会成员选任管理委员会成员，这种模式被称为双层制，一直是德国、法国的特色。而英国、美国采用的则是单一的管理机构，为董事会治理模式，董事会既是公司的管制机关，又是经理层的控制机构。

监督机构的设置对于双轨制国家实施股票期权制度无疑具有非常重大的价值。在单一制管理机构的美国，股票期权的授予任务由董事会中的薪酬委员会负责。而在双轨制国家，股票期权的授予任务一般由监事会负责，这样有利于防止董事会滥用职权。对于同时存在监事会和独立董事制度的中国，监事会和独立董事的功能是大致相同的，如果处理不好两者之间的关系，可能会出现相互推诿的现象。

二、公司治理问题的症结——代理成本

随着现代市场经济的产生和发展，以及企业规模的逐渐扩大，经营一个企业对专业知识的要求越来越高，经营者所需要投入的精力也越来越多。此时，具有现代经营理念的企业所有者就会选择聘请外部经理管理企

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

业，而将自己从烦琐的日常经营中解脱出来。这种社会分工从总体上来说有利于效率的提高，并会在一种良好的机制配合下实现所有者和经营者的双赢。但这种分工（即两权分离）必然也会带来一定的负面效应，就是代理成本的出现。

所有权和经营权分离之后，所有者即股东希望经理层按股东财富最大化的目标尽力经营管理企业。但由于经理层本身不是股东，他们往往从自身的利益出发从事企业的日常经营管理，比如通过在职消费获取除工资报酬外的额外收益，从而造成所有者的利益受损。

代理成本出现的一个重要原因就是所有者和经理层之间存在着较为严重的信息不对称。经理层在第一线从事经营活动，掌握着企业货币资金的流入和流出，在一定授权范围内负责企业内部资源的配置，控制着企业各项费用的支出。经理层处于相对的信息优势，而所有者则处于信息劣势。经理层利用信息优势完全有可能为自己谋取额外利益。

代理成本之所以出现，还有一个内在原因是经理层并不持有企业股份，这会造成以下两种后果。

1 经理层辛勤工作并取得了相当卓越的业绩，但由此产生的企业利润完全归企业股东所有，而经理层只能得到约定的报酬。这种付出和得到的不平衡很容易导致经理层放弃积极经营企业的努力

2 经理层“在职消费”带来的效用完全由经理层享有，但支付“在职消费”所需的高额成本则完全由企业股东承担。这种得到和付出的不平衡极易导致经理层侵蚀企业利益，为自己谋取福利而不承担任何成本

（一）传统的利益冲突

公司，尤其是上市公司拥有大量的股东，这些股东大都没有参与到企

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

业的经营中，同时也不行使对企业的监督权利。在这种情形下，公司的业务就由代理人所控制和经营。虽然一般来说，如果股东的利益得到满足，那么管理层的利益也将有所保障，但是与所有的“本人—代理人”模式相同，股东和管理层也存在利益上的冲突。

代理人在工作中有漫不经心的倾向，在对于诸如新技术出现等的环境变化上，他们为了免于劳神而对环境变化采取放任的态度。同时，代理人有可能通过不公正的自我交易把受托人的财产占为已有，从而享受潜在的利益。人们通常把这一问题归入传统的利益冲突。

（二）职位利益冲突

与其他大多数代理模式不同的是，公司的高级管理层在很大程度上享有自主权，包括法律和事实上的。这种自主权的广泛存在又会导致公司管理层在运用权利的过程中不可避免地和股东出现利益分歧，即以牺牲股东的利益来维护和巩固其自身的地位。这种利益分歧也被称为职位利益冲突。

职位利益冲突的表现方式主要有以下几种。

1. 公司所有者和管理者在利益追求上存在冲突

委托代理关系普遍存在于所有权和经营权相分离的现代企业中。一般情形是委托人通过契约方式授予代理人某些决策权，代理人代表委托人从事经济活动。具体来说，股东是委托人，而董事会和高层经理人员是代理人。在这一委托代理关系中，由于委托人和代理人在利益追求上存在严重的冲突，在经理人员持有特别少的股权和股东因太分散而无法坚持价值最大化目标时，经理人员很可能利用公司资产使自身受益，而不是使股东受益。一种比较典型的情况是，公司股东想实现收益的最大化，但管理人员常常希望公司的规模最大化。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

2. 多角化经营

根据研究发现，管理者和股东一样具有风险规避的本能。但是股东的风险规避可以通过分散自己的证券组合来达到，而管理人员却不能有效地分散自己的雇佣风险。在这种情况下，管理人员可以通过多角化扩张（所谓多角化扩张，是指从事多种不同行业的经营，如通信行业的巨头进入家电领域）来降低公司风险和增加自己工作的安全性。这种风险规避的本能会使得管理者和股东的利益背道而驰。

3. 管理阶层的堑壕

管理人员所享有的另一种形式的特惠被称为“管理阶层的堑壕”。这个词表示管理人员可能因为自身能力不足而采取的一系列自己谋求最大利益的行为。虽然管理人员按照与其技能相一致的方式来管理公司，但未必能以最大程度地代表公司利益的方式进行扩张。

委托代理关系的存在必然产生代理成本。因为一般来说，对委托人或被代理人而言，不可能以零成本来确保代理人所做的决策是他们所希望的最佳决策。

代理成本应该包括以下内容。

1 委托人所支出的监控成本

2 代理人所支出的使委托人相信其将忠实履约的成本，这一成本包括金钱与非金钱的成本

3 因代理人所做决策并非最佳决策，致使委托人财产上所受的损失

现代企业的特点是股权高度分散，这势必赋予经理人较大的决策空间。由于监督的不到位以及信息的不对称，很容易产生“道德风险”。股

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

东与经理层之间的道德风险主要是经理人的偷懒行为和机会主义行为。前者是指经理人消极不作为，付出的努力不能匹配其应得的收入；后者是代理人为了增加自己的利益，在做出经济决策时不考虑所有者的利益。而监督的到位必须以信息的对称为前提条件。从逻辑关系上来看，克服代理人道德风险的关键在于处理信息不对称的问题。但从实际情况来看，解决信息不对称问题几乎是不可能的任务。一方面，典型的股东（非公众持股公司或某人持有某公司很大比例股份的情况除外）是不了解企业业务状况的，而且他们并不将投资收益作为获得生计的重要组成部分，所以就不希望也没有积极性来参与企业的管理；另一方面，由于公司信息披露所采用的术语和工具日渐专业化与技术化，作为普通的投资者完全没有能力对信息进行合理的分析，以得出正确的结论。因此，要克服经理人的道德风险，就需要从委托代理制度内部着手，建立一种利益共享、风险共担的运行机制。让经理人的利益和投资者的利益最大化的目标达成一致，就能在很大程度上解决代理成本过高的问题。

三、股票期权制度对公司治理结构的影响

（一）股票期权与公司治理结构的关系

要防止公司经理人员独占剩余控制权，一个较好的办法是承认经理人员拥有一个包含高度偶然事件、长期激励的契约，使得在某些偶然事件下经理人员获得的边际补偿能够大于其独占控制权获得的边际个人收益，这就是股票期权激励机制发挥作用的基本原理。但在一定条件下，这种激励契约面临的更为严肃的问题是它可以为经理人员的擅自做主创造大量的机会。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

从外部治理角度出发，重点应该抓好三种类型的市场建设问题。

（1）必须积极营造良好的资本市场环境，尤其是股票市场环境，它能为股权激励提供化解代理风险的出口，并保证经理人员个人利益与公司利益最大化的趋同，确保股权激励的有效性。

（2）必须积极创建有效的经理劳动力市场，并配以国有企业经理人员选拔制度的改革。只有这样，才能保证上市公司经理人员是在竞争性的人才市场中选拔产生的，保证经理人员具备在激励充分条件下管理好上市公司的基本素质与能力。否则，经理人员的选拔无法通过市场手段完成，无法保证个人素质，那么无论外部激励机制多么完善，企业经营都不具备高效运营的基础。

（3）必须做好公司控制权市场的构建工作。公司控制权市场是指以公众公司的控制权作为交易对象的市场，主要的方式有兼并、收购等。在有效的公司控制权市场中，不同的利益主体争夺公司控制权可以使公司的结构处于不断变化之中，而公司控制权的可交易状态又可以与股票期权激励相结合，缩小两权分离下公司经理的追求与股东利益目标之间的偏差，校正控制权日益扩大的现代企业经理人员行为，促进股权激励机制作用的进一步发挥。

就公司内部治理而言，主要应该注意从法规制定与公司制度建设上进一步约束具有认股权的经理人员的决策行为。第一，规范公司董事会建设，加强监事会的独立性和财务监督作用；第二，科学规定股票期权的赠予时间、行权价格、行权时机及行权终止条件，保证股票期权激励机制的完整性；第三，结合我国实际情况，设计期权的获得方式，制定股权激励管理办法。

当然，我们不应忽略内部经理之间竞争市场的建设和发展。通过内部经理之间的相互竞争和监督，可以摆脱董事会成员和经理人员之间不平

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

等的局面，从而降低代理风险的成本，也可以为真正具有企业家才能的经理人员脱颖而出创造条件，这显然有利于股票期权激励机制作用的有效发挥。

（二）股票期权对公司治理结构的影响

作为一种国际公认的有效激励方式，股票期权受到越来越多的关注。它将对公司治理结构发挥越来越重要的作用。

1. 将催生职业经理人市场

股票期权制度不但可以激励经理人员，增加他们的竞争压力，而且可以激励企业家积极加入到职业经理的队伍中来，而较高的收入又会引起其他有志之士对控制权的争夺。对经理代理成本起到抑制作用的市场竞争分别来自经理职业市场的竞争、公司产品市场的竞争，以及资本市场的竞争等多个方面。通过股票期权制度确认他们对企业价值创造方面的贡献，将有助于企业家和职业经理阶层的成长。在我国上市公司和其他企业中逐步推行股票期权计划，将有效推动我国职业经理人市场的发展和公司治理结构的改善。

2. 使经营者的利益与企业的长远利益结合起来

如何对企业的高层管理者进行有效的激励和监督，既是现代企业理论研究的重点，也是我国经济改革所要着力解决的一个重要问题。承包制、年薪制等改革措施存在的一个重大缺陷就是无法消除短期激励和长期激励之间的矛盾，无法将两者有效地统一起来。在股票期权制度下，经理的收入取决于期权到期日公司股票的市场价格和股票期权协议的执行价格之间的溢价。由于股票价格是公司未来收益流的贴现，反映了企业的长期发展前景，股票期权制度能够较好地解决所有者利益和经理利益之间的矛盾，对经理提供长期、动态的激励，使拥有本企业股票期权的经营者努力创造

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

良好的业绩，在“经理人员的努力→企业价值增长→股东和经理人员受益”这一利益驱动机制的作用下，经理人员就会为实现所有者的利润最大化而关注企业的长远发展，形成共存共荣的利益共同体。

3. 有利于现代企业制度的完善

公司治理结构中的一个重要内容是根据所有者和其他利害相关者的利益，由董事会选拔经营者，并按其业绩给予奖励。我国国有企业在进行公司化改制时，对经营者没有建立起符合现代公司要求的激励机制，在大部分国有独资和国有控股企业中仍然运用传统的激励方式。在经营者的经营能力、业绩与报酬不挂钩的分配制度下，往往会产生经营者浪费国有资产的行为。对国有企业经营者实行股票期权激励，让其持有股权成为股东，使经营者利益与股东利益、企业发展目标相统一，可以较好地解决经营者贡献与报酬不对等的问题，解决国有控股公司中法人治理结构不合理的问题，为现代企业制度的建立和完善创造条件。

4. 再造法人治理主体

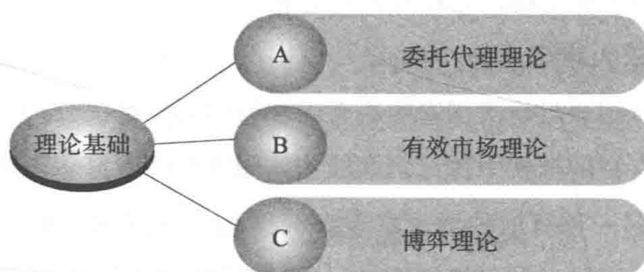
我国曾试图通过解决国家股所有者缺位问题来解决公司治理的主体问题，但在公有制的框架中探讨国家股主体问题存在着许多现实的障碍，始终难以建立起一种有效的国家股股东与经营者之间的权利对立与制衡机制。经营者持股是一种可行的选择，通过引进新的股东，不仅可以使上市公司摆脱国家股独家治理所带来的困扰，而且有利于构造一个建立在财产所有权与法人所有权基础上的所有者与经营者的委托代理关系。由于国家股股东作为上市公司法人治理主体存在着较大的虚拟成分，经理人员的介入实质上是一种法人治理主体的再造过程。实施经理期权制度，在一定程度上扭转了股东作为治理主体的缺位现象。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

四、股票期权激励的理论基础

激励问题是企业管理界一直在探索的话题，也是我国企业尤其是上市公司需要迫切解决的问题。现代企业理论和国外实践证明，股票期权激励对于改善企业治理结构、提升管理效率、降低代理成本、增强企业凝聚力和市场竞争力能够起到非常积极的作用。股票期权激励制度是一种能够有效激发人力资源积极性和创造性的制度。鉴于此，下面具体分析股票期权激励的理论基础。

在企业管理界，任何一种现象从出现到盛行，背后必然有其理论依据。股票期权激励是现代公司激励的主要形式之一，对于股权激励制度产生的经济学依据，学术界有不同的看法，但就其实质而言，可以归纳为以下三种。



（一）委托代理理论

由于企业所有者兼具经营者的做法存在着极大的弊端，在社会发展过程中经济学家提出了“委托代理理论”。该理论倡导所有权和经营权分离，企业所有者保留剩余索取权，而将经营权利让渡。委托代理理论早已成为现代公司治理的逻辑起点。

委托代理理论是过去几十年里契约理论最重要的发展之一，它是由一

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

些经济学家深入研究企业内部信息不对称和激励问题发展起来的。委托代理理论的中心任务是研究在利益相冲突和信息不对称的环境下，委托人如何设计最优契约激励代理人。

委托代理理论的主要观点认为：委托代理关系是随着生产力大发展和规模化大生产的出现而产生的。其原因是：一方面，生产力发展使得分工进一步细化，权利的所有者由于知识、能力和精力的原因不能行使所有的权利；另一方面，专业化分工产生了一大批具有专业知识的代理人，他们有精力、有能力代理并行使好被委托的权利。

但在委托代理的关系中，由于委托人与代理人的利益出发点不一样，委托人追求的是自己的财富更大，而代理人追求自己的工资津贴收入、奢侈消费和闲暇时间最大化，必然导致两者的利益冲突。在没有有效的制度安排下，代理人的行为很可能最终损害委托人的利益。而经济领域和社会领域都普遍存在委托代理关系，股东与经理、经理与员工、选民与人民代表、公民与政府官员、原（被）告与律师，甚至债权人与债务人的关系都可以归结为委托人与代理人的关系。因此，为了预防和惩治代理人的败德行为，委托人有必要采取“胡萝卜加大棒”政策：一方面，对其代理人进行激励，力求实现激励相容；另一方面，对代理的过程实行监督，充分发挥“经理人市场”的作用。这样可以使代理人的行为符合委托人的目标利益。

（二）有效市场理论

有效市场理论是指市场能够知晓所有可用的信息，并且能够正确地据此决定各种股票的市场价格。激励性股票期权实施的前提是市场的有效性。因为授予的股票期权能否对员工实现激励，以及激励程度的大小取决于行权价的制定，而行权价又以期权授予日公司股票的市价为依据。在有

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

效市场的条件下，股票的即时价格基本上反映了企业的价值，因此得出的行权价对员工而言是合理、公平的。员工通过一段时间的辛勤工作、艰苦奋斗使企业的业绩上升。因为市场有效，所以股票价格能及时反映该变化，员工通过行权就能获利，从而实现股票期权的激励功能。

如果市场无效，股票价格对员工的业绩和企业的价值不敏感甚至负向反映，而其他因素却对股票价格影响甚大，就有可能使行权价的制定出现极大的偏差，并且可能出现虽然员工经过努力工作、业绩良好，企业价值上升，但股票价格却没有相应反映的情况，这样就会损害员工的期权利益，挫伤其积极性。同时，市场无效又有可能导致一些业绩不好者获得期权利益。这样，员工就会失去工作的动力，激励性股票期权的初衷也就无法实现。

同时，在有效市场上，由于股票价格反映了市场和企业的所有信息，企业所有者可以通过将股票期权授予员工，通过观察股价来评价员工的工作状况，从而减少收集信息的种种困难，降低成本。在有效市场上，股票价格能对员工的人力资本价值做出综合评价。因为在其他因素一致的情况下，资本市场会对业绩好的企业做出较高的评价，这种差别评价就反映了员工的人力资本价值，并能在其持有的股票期权上得到具体体现，从而使员工的人力资本价值得到合理、公正的体现。

（三）博弈理论

博弈论是指一些人、团队或组织面对一定的环境条件，在一定的规则下同时或先后，一次或多次从各自允许选择的行为或策略中进行选择并加以实施，各自从中取得相应结果的过程。在博弈过程中，一方所取得的结果不仅要受到自身所采取行动的影响，还要受到其对手所采取行动的制约。在企业中，所有者和经营者之间的行为也可以看作是一种博弈。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

所有者与经营者之间的博弈是这样进行的。所有者有两种选择：激励或不激励。经营者也有两种选择：努力或不努力。在这种情况下，激励/努力、不激励/不努力构成均衡。不激励/不努力的均衡导致了生产效率的下降和社会资源的浪费。处于不激励/不努力状态下的经营者虽然与所有者之间达成了短暂的平衡，但若与其他处于有效激励而努力工作的同行相比，追求自身效用最大化的动机又会促使他打破平衡，试图达到激励/努力的状态。

企业传统上以增加工资、发放奖金作为对经营者的激励，但这往往不能与他们努力的结果相匹配。同时，发放奖金往往是根据当年的会计利润，这就容易导致经营者的短期行为。企业也许在短期内会有很大的发展，但从长远来看，企业可能会丧失竞争力或失去更好的发展机遇。因此，企业经营者需要承担潜在的风险和成本，从而使激励成本上升。在传统的激励方案下，所有者与经营者博弈最终形成不激励/不努力的可能性增大。

激励性股票期权制度作为一种新的激励制度，是一种让所有者和经营者利益相一致的制度。它与传统的激励方案不同，是从产权入手，让企业的经营者分享剩余索取权。

在股票期权激励计划中，所有者授予经营者的是未来的预期收益，企业没有现金流出，经营者的收益是在市场上实现的。因此，实施激励性股票期权的成本比传统激励制度的成本要少得多。并且在实施期权计划后，如果经营者选择不努力而导致企业业绩下降，他将损失预期的额外收益。在此情形下，所有者选择激励的成本降低，经营者选择努力的收益增加，所有者和经营者博弈形成激励/努力的可能性大大增加。因此，相对于其他激励制度，激励性股票期权能够降低企业的代理成本，促使经营者长期努力，是一种双赢的激励制度。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

STOCK

OPTION

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第二章

股权激励制度——股票期权制度的前身

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

股权激励是激励员工的一种方法，是企业为了激励和留住核心人才而推行的一种长期激励机制。股权激励有条件地给予激励对象部分股东权益，使其与企业结成利益共同体，从而实现企业的长期目标。股权激励制度是股票期权制度的前身，本章主要阐述股权激励的相关概念、五大形式、实际操作方法等，帮助读者加深对股票期权制度的认识。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一、初识股权激励

股权激励是企业为了激励和留住核心人才而推行的一种长期激励机制。企业通过有条件地授予员工部分公司股权，使其与企业结成利益共同体，以股东的身份参与企业决策、分享利润、承担风险，从而勤勉尽责地为企业服务，实现企业的长期目标。

（一）股权激励的特点

随着公司股权的日益分散和管理技术的日益复杂化，世界各国的大公司为了合理激励公司管理人员，创新激励方式，纷纷推行了股票期权等形式的股权激励机制。

股权激励具有以下特点。

1. 长期激励

从员工薪酬结构看，股权激励是一种长期激励，员工职位越高，其对公司业绩的影响就越大。股东为了使公司能够持续发展，一般都采用长期激励的形式，将这些员工利益与公司利益紧密地联系在一起，构筑利益共同体，减少代理成本，充分、有效地发挥员工的积极性和创造性，从而达到公司目标。

2. 人才价值的回报机制

人才的价值回报不仅仅是工资、奖金就能满足的，有效的办法是直接

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

对这些人才实施股权激励，将他们的价值回报与公司的持续增值紧密地联系起来，通过公司增值来回报这些人才为企业发展所做出的贡献。

3. 公司控制权激励

通过股权激励使员工参与关系到企业发展经营的管理决策，使其拥有部分公司控制权后，不仅关注公司的短期业绩，更加关注公司的长远发展，并真正对此负责。

（二）股权激励的作用

进入知识经济时代以来，企业的核心竞争力越来越多地体现在对人力资本的拥有水平和对人力资本潜在价值的开发能力上。那么，实施股权激励有什么作用呢?

1. 建立企业的利益共同体

一般来说，企业的所有者与员工之间的利益是不完全一致的。所有者注重企业的长远发展和投资收益，而企业的管理人员和技术人员受雇于所有者，他们更关心的是在职期间的工作业绩和个人收益。两者价值取向的不同必然导致双方在企业运营管理中行为方式的不同，且往往会发生员工为个人利益而损害企业整体利益的行为。实施股权激励的结果是使企业的管理者和关键技术人员成为企业的股东，使其个人利益与公司利益趋于一致，有效弱化了两者之间的矛盾，从而形成企业利益共同体。

2. 业绩激励

实施股权激励后企业的管理人员和技术人员成为公司股东，具有分享企业利润的权利。经营者会因为自己工作的好坏而获得奖励或惩罚，这种预期的收益或损失具有一种导向作用，它会大大提高管理人员、技术人员的积极性、主动性和创造性。员工成为公司股东后，能够分享高风险经营带来的高收益，有利于刺激其潜力的发挥。这就会促使经营者大胆进行技

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

术创新和管理创新，采用各种新技术降低成本，从而提高企业的经营业绩和核心竞争能力。

3. 约束经管者短期行为

传统的激励方式如年度奖金等，对经理人的考核主要集中于短期财务数据，而短期财务数据无法反映长期投资的收益，因而采用这些激励方式无疑会影响重视长期投资企业所有者的收益，客观上刺激了经营决策者的短期行为，不利于企业长期稳定的发展。引入股权激励后，对企业业绩的考核不但关注本年度的财务数据，而且更关注企业未来的价值创造能力。

此外，作为一种长期激励机制，股权激励不仅能使经营者在任期内得到适当的奖励，且部分奖励是在卸任后延期实现的，这就要求经营者不仅关心如何在任期内提高业绩，还必须关注企业的长远发展，以保证获得自己的延期收入，由此可以进一步弱化经营者的短期行为，更有利于提高企业在未来创造价值的能力和长远竞争能力。

4. 留住人才，吸引人才

在非上市公司实施股权激励计划，有利于企业稳定和吸引优秀的管理人才与技术人才。实施股权激励机制，一方面，可以让员工分享企业成长所带来的收益，增强员工的归属感和认同感，激发员工的积极性和创造性；另一方面，当员工离开企业或有不利于企业的行为时，他们将会失去这部分收益，这就提高了员工离开公司或“犯错误”的成本。因此，实施股权激励计划有利于企业留住人才、稳定人才。

另外，股权激励制度还是企业吸引优秀人才的有力武器。由于股权激励机制不仅针对公司现有员工，而且为将来吸引新员工预留了同样的激励条件，这种承诺给新员工带来了很强的利益预期，具有相当的吸引力，可以聚集大批优秀人才。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（三）股权激励的发展

股权激励机制是现代企业制度发展的必然要求，也是不可逆转的国际趋势。

1. 国外股权激励的发展

1952 年，美国菲泽尔公司为了避免公司高管的现金薪酬缴纳高额的所得税，首次推出了股权激励计划，拉开了推行股权激励计划的序幕。

1956 年，美国人路易斯・凯尔索等人设计了“员工持股计划”。随后，职工持股计划、股票期权计划等股权激励模式纷纷被推出。日本于 20 世纪 60 年代后期也推出了 ESOP 等形式的股权激励。随着股权激励在美国和日本的推行及其产生的积极影响，法国、英国、意大利、澳大利亚等 50 多个国家开始纷纷效仿，在国际上掀起了一股推行股权激励的风潮。

2. 我国股权激励的发展

（1）酝酿期。

20 世纪 90 年代初，我国企业开始借鉴股权激励管理办法。万科于 1993 年实施股权激励，成为我国第一家实施股权激励的上市公司。从 1997 年开始，上海率先推出企业股权激励分配制度的试行方案，武汉、北京、天津等地的一些企业也紧接着逐步实行了股权激励制度。2002 年《关于国有高新技术企业开展股权激励试点工作的指导意见》正式发布，至此股权激励在我国政策层面上正式出台。

（2）试点期。

2005 年以来，随着股权分置改革基本完成，《公司法》《证券法》进一步完善，证监会、国资委等先后出台一系列配套措施，例如《国有控股上市公司（境外）实施股权激励试行办法》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》和《上市公司股权激励管理办法（试行）》等，都

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

为股权激励提供了直接的操作依据，是股权激励在我国实施的环境基础和制度保障。

（3）整顿规范期。

2007 年 3—10 月，证监会开展加强上市公司治理专项活动，股权激励暂缓审批，国资委、证监会出台配套政策规范股权激励。2008 年 3—9 月，证监会陆续发布《股权激励有关事项备忘录 1 号》《股权激励有关事项备忘录 2 号》《股权激励有关事项备忘录 3 号》。2008 年 10 月，国资委、财政部发布《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》，从严规范股权激励的操作。

（4）成熟推广期。

2009—2010 年，股权激励相关配套政策不断完善和细化，财政部、国家税务总局陆续发布《关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题的通知》《关于上市公司高管人员股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的通知》，我国资本市场上的制度建设更加深化和规范，股权激励在我国的发展趋于完善。

（5）创新期。

2011 年之后，股权激励方案的差异化和个性化开始显现。越来越多的上市公司将股权激励作为完善公司治理结构、充分调动高级管理人员及核心技术（业务）人员的有效手段。这一时期的另一个显著特点是，民营企业成为股权激励的主力军。民营上市企业一般规模较小、成长性高，其公司高管的任职多为市场竞争行为，因此对于吸引和稳定人才、完善公司治理结构有着更为迫切的需求，成为股权激励的主力军。

（6）井喷期。

股权激励作为企业留住和吸引优秀人才、改善企业文化、实现企业快速发展的重要工具，其规模已从 2006 年的小试牛刀扩大到 2013 年的百家争

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

鸣，实施股权激励的上市公司的数量已经呈现了井喷式的增长，其激励方案更实现了质的飞跃。2016 年 8 月 13 日，《上市公司股权激励管理办法》正式施行。在股权激励快速发展的同时，相关法律法规也得到了完善。

3. 股权激励在我国的发展现状分析

（1）我国股权激励模式大部分采用国际上流行的激励模式，但是激励模式过于单一、种类偏少，这可能是因为我国股权激励才刚起步，企业的内部环境和外部环境都还不适合发展其他的激励模式。

（2）我国股权激励计划的行权有效期偏短，激励股票的授予数量偏少，可能起不到股权激励应有的长期激励作用。

（3）股权来源方面已经逐步达到证监会的标准，股东直接转让股票和提取激励基金取得股票的方式已经不存在。

（4）从最初的只对管理人员实行激励，到对董事、经营管理者、关键技术人员，甚至是企业员工实行激励，有效地将人力资本作为要素分配收入纳入公司治理的体系，能够对员工起到很好的激励作用，从而提高企业的业绩。

（5）股权激励业绩考核指标过于简化，企业应健全其内部控制制度，对绩效考核采用多种制度，不应该局限于公司业绩方面，应考虑非财务指标等方面。

（6）股权激励在我国已经进入快速发展时期，相关的操作规范也会越来越完善，但是由于发展的时间太短，其实施的效果还不确定，是否一定能将股东的利益和员工的利益结合起来，还有待时间的检验。

二、股权激励的五大形式

股权激励存在多种激励形式，下面将对目前存在的几种主要形式进行

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

详细介绍，使读者对股权激励的形式有一个初步认识。

（一）虚拟股票激励

公司给予授予对象一定数量的虚拟股票。对于这些虚拟股票，授予对象没有所有权，但享有股票升值带来的收益以及分红的权利。在不授予股票的情况下，将授予对象的收益和公司的股票股价或资产价值的上升联系起来，一般也称为虚拟股票激励。

（二）优先股激励

优先股是“普通股”的对称，在分配红利和剩余财产时比普通股具有优先权，但一般不能在中途向公司要求退股（少数可赎回的优先股除外）。

1. 优先股的主要特征

优先股的主要特征如下图所示。

1 优先股通常预先确定股息收益率，所以其股息一般不会根据公司的经营情况而变动，而且一般也不参与公司的分红

2 优先股的权利范围小，一般没有选举权、被选举权和投票权（少数可以享有投票权）

2. 优先股的优先权

优先股的优先权主要表现在以下两个方面。

1 股息领取优先权。只要股东大会决定分派股息，优先股就可按照事先确定的股息率领取股息，即使普遍减少或没有股息，优先股也应照常分派股息

2 剩余资产分配优先权。股份公司在解散、破产清算时，优先股具有公司剩余资产的分配优先权，不过其优先分配权在债权人之后。公司在赎回优先股时，虽然按事先规定的价格进行，但由于这往往给投资者带来不便，发行公司常在优先股的面值上再加一笔“溢价”

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

3. 优先股的种类

（1）累积优先股与非累积优先股。累积优先股是指在某个营业年度内，如果公司所获的盈利不足以分派规定的股利，优先股的股东对往年未付给的股息有权要求以后如数补给。对于非累积优先股，如果该年公司所获得的盈利不足以按规定的股利分配，非累积优先股的股东不能要求公司在以后年度中予以补发。一般对投资者来说，累积优先股比非累积优先股具有更大的优越性。

（2）参与优先股与非参与优先股。当企业利润增大时，除享受既定比率的利息外，还可以跟普通股共同参与利润分配的优先股，称为参与优先股。非参与优先股，不再参与利润分配。一般来说，参与优先股对投资者更有利。

（3）可转换优先股与不可转换优先股。可转换优先股允许持有人在特定条件下把优先股转换成为一定数额的普通股。否则，就是不可转换优先股。可转换优先股是近年来日益流行的一种优先股。

（4）可收回优先股与不可收回优先股。对于可收回优先股，允许发行该类股票的公司可以按原来的价格再加上若干补偿金将已发生的优先股收回。当该公司认为能够以较低股利的股票代替已发生的优先股时，往往行使这种权利。反之，就是不可收回优先股。

（5）股息可调整优先股与股息固定优先股。股息可调整优先股的股息率可随相应的条件进行变更而不再事先予以固定；反之，就是股息固定优先股。

（三）股票期权激励

股票期权是指上市公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利。股权激励对象有权行使该

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

项权利，也有权放弃该项权利。股票期权不得转让、用于担保和偿还债务等。全球500家大型公司企业中已有约89%对高层管理者实施了股票期权制度。美国迪士尼公司和华纳传媒公司最早在高级管理人员中大量使用股票期权。

期权的股份来源包括：

（1）由原股东将其股权出让予雇员；

（2）由公司增发新股让予雇员；

（3）公司自二级市场上回购股票。

股票期权的行权价有两种：一是行权价大于或等于股票现行价；二是行权价可以低至公平市场价格的50%。

（四）限制性股票激励

上市公司按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股票，激励对象只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定条件时，才可以出售限制性股票并从中获益。受益人拥有和出售这种股票的权利受到一定条件的限制，而在得到限制性股票时其不需付钱去购买，是无偿获得的。在限制期内受益人不得随意处置股票，如果在这个限制期内经营者辞职或被开除，股票就会被没收。

（五）股票增值权激励

上市公司授予激励对象在一定的时期和条件下，获得规定数量的股票价格上升所带来的收益的权利。股权激励对象不拥有这些股票的所有权，也不拥有股东表决权、配股权。股票增值权不能转让和用于担保、偿还债务等。兑现形式可以是现金，也可以折合成股票，还可以是现金和股票形式的组合。因为通常以现金的形式实施，不需购入公司的股票，其有时也

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

叫作现金增值权。它不以增加股票发行为前提，因而不会对公司的所有权产生相应的稀释，也不会产生无投票权的新的股票持有者。

三、现股激励、期股激励和期权激励的比较

股权激励按照不同的标准可以划分为不同的激励模式，例如，按基本权利义务关系的不同，可以分为现股激励、期股激励和期权激励，其中期权激励又包括限制性股票、股票期权、股票增值权、虚拟股票等方式。

（1）现股激励：通过公司奖励或参照股权当前市场价值向经理人出售的方式，使经理人及时地直接获得股权。同时，规定经理人在一定时期内必须持有股票，不得出售。

（2）期股激励：公司和经理人约定在将来某一时期内以一定价格购买一定数量的股权，购股价格一般参照股权的当前价格确定。同时，对经理人在购股后再出售股票的期限做出规定。

（3）期权激励：公司给予经理人在将来某一时期内以一定价格购买一定数量股权的权利，经理人到期可以行使或放弃这个权利，购股价格一般参照股权的当前价格确定。同时，对经理人在购股后再出售股票的期限做出规定。

（一）权利、义务、风险及收益

不同股权激励模式的权利、义务是不同的，下表对三种激励模式的各个方面作了比较。三种激励一般都能使经理人获得股权的增值收益权，其中包括分红收益、股权本身的增值。但是它们在持有风险、股票表决权、资金即期投入和享受贴息方面都有所不同。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

不同股权激励类型的权利、义务比较

类型	增值收益权	持有风险	股权表决权	资金即期投入	享受贴息
现股	√	√	√	√	×
期股	√	√	×	×	√
期权	√	×	×	×	√

现股和期股激励都预先购买了股权或确定了股权购买的协议，经理人一旦接受这种激励方式，就必须购买股权。当股权贬值时，经理人需承担相应的损失。因此，经理人持有现股或期股购买协议时，实际上是承担了风险的。在期权激励中，当股权贬值时，经理人可以放弃期权，从而避免承担股权贬值的风险。

现股激励中，由于股权已经发生了转移，持有股权的经理人一般都具有股权相应的表决权。在期股和期权激励中，股权尚未发生转移时，经理人一般不具有股权对应的表决权。

现股激励中，不管是奖励还是购买，经理人实际上都在即期投入了资金（所谓的股权奖励，实际上是以经理人奖金的一部分购买了股权），而期股和期权都是约定在将来的某一时期经理人投入资金。

在期股和期权激励中，经理人在远期支付购买股权的资金，但购买价格参照即期价格确定，同时从即期起就享受股权的增值收益权，因此实际上相当于经理人获得了购股资金的贴息优惠。

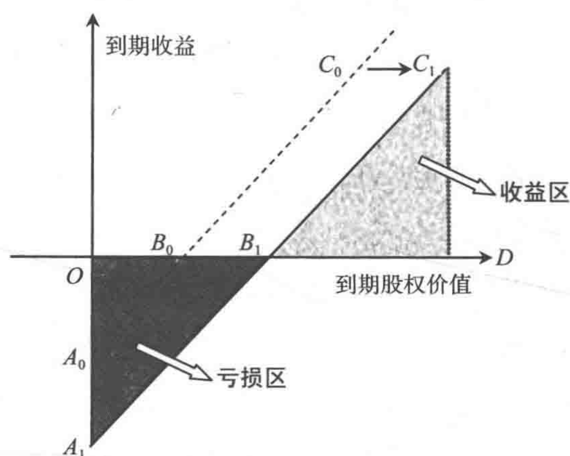
其他股权激励方法，如股票增值收益权、岗位股、技术入股、管理人股等，由于具有“享受股权增值收益而不承担购买风险”的特点，与期权激励类似，具体可根据其要求的权利、义务不同分别归入以上三种类型的股权激励模式。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（二）激励价值的差异

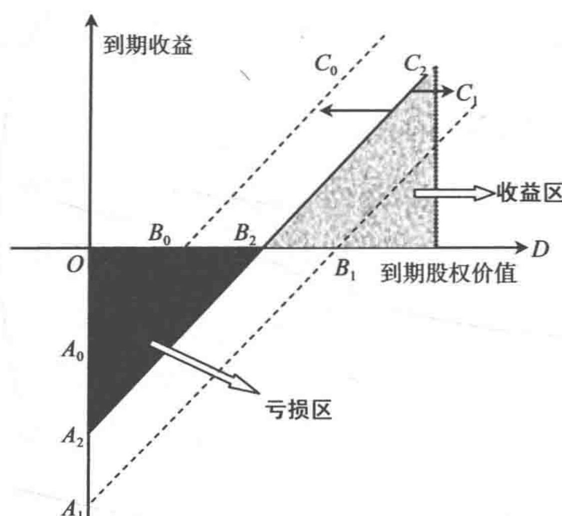
不同的股权激励方式对受激励的经理人来说权利、义务不同，其价值也就不同。具体分析如下。

（1）现股激励的价值分析。如下图所示，OB_0 是经理人获得股权时支付的价款，OB_1 是考虑资金成本后经理人的持股成本，A_1C_1 是到期收益线。当到期股权价值（对应上市公司即为股票价格）大于 OB_1 时，经理人开始获益；小于 OB_1 时，即为亏损。在公司破产或资不抵债时，股权价值为 0，经理人最大亏损为 $OA_1=OB_1$，即为经理人的持股成本。

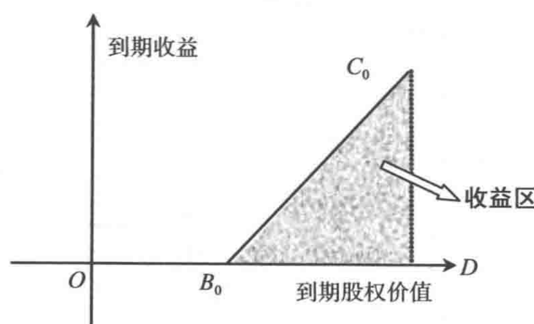


（2）期股激励的价值分析。如下图所示，由于远期付款的约定，经理人获得股权的实际持股成本为 OB_2，A_2C_2 是到期收益线。根据支付协议的不同，OB_2 的大小在 OB_0 和 OB_1 之间，到期收益线 A_2C_2 在 A_0C_0 和 A_1C_1 之间移动。当到期股权价值（对应上市公司即为股票价格）大于 OB_2 时，经理人开始获益；小于 OB_2 时，即为亏损。经理人最大亏损为 $OA_2=OB_2$。由于贴息优惠的存在，$OB_2 < OB_1$，即在同样条件下，期股方案中经理人的损失要小于现股方案。是否享受贴息优惠是期股激励和现股激励的主要区别。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net



（3）期权激励的价值分析。如下图所示，OB_0 是经理人获得股权需要支付的价款，B_0C_0 是到期收益线。当到期股权价值（对应上市公司即为股票价格）大于 OB_0 时，经理人开始获益，小于 OB_0 时经理人将放弃股权，因此其最大亏损为 0。也就是说，经理人不承担股权贬值的亏损风险，这是期权激励与现股激励和期股激励的主要区别。



现股激励和期股激励中有亏损区存在，即被激励的经理人需要承担亏损风险，而期权激励中不存在经理人承担亏损风险的问题。

现股激励和期股激励的区别在于，在同样条件下期股激励使经理人享

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

受贴息优惠，使其可能承担的亏损减小、收益增大。

（三）激励导向的差异

从不同股权激励的价值分析中可以看到，现股和期股激励的基本特征是“收益共享、风险共担”，即经理在获得股权增值收益的同时也承担了股权贬值的风险，因此这种激励方式将引导经理人努力工作，并以较为稳健的方式管理企业，避免过度的冒险。由于受经理人承担风险能力和实际投资能力的限制，这种股权激励形式下股权的数量不可能很大，相应地可能会影响激励的效果。

期权激励方式中，经理人不承担风险，因此期权数量不受其风险承担能力的限制。通过增加期权的数量，可以产生很大的杠杆激励作用。这种激励方式将鼓励经理人“创新和冒险”，但也有可能使经理人过度冒险。

由于激励特点的不同，不同股权激励的适用场合也不同。企业规模的大小、业务成长性的高低、行业特点、环境不确定性的大小、经理人作用的大小、经理人自身特点的不同和公司对经理人的要求不同，都会对是否适用股权激励和适用何种股权激励产生影响。

四、股权激励的操作方法

市场经济发展到今天，早已步入知识经济时代，人力资本越来越能体现出企业的核心竞争力。一个企业越能开发出人才的潜在价值，其核心竞争力就越强。然而，从理论上说，随着人力资本层次的提高，以往的劳动契约已经无法保证知识型员工工作的自觉性与努力程度，而传统的管理手段在对其进行监督与约束时也呈现出了后继无力的疲态。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

在这种情形下，企业应该如何将股权激励应用到其经营发展之中呢?

（一）实施股权激励的要素

企业在设计股权激励方案时，需要考虑以下九大要素。

1. 定目的

不同性质、不同规模的企业，或者同一企业处于不同的发展阶段时，它们实施股权激励计划的目的是不同的。企业实施股权激励计划的目的通常包括以下几种。

1. 吸引并留住对整体业绩和企业持续发展有直接影响的管理骨干、核心技术人员
2. 调动员工的工作积极性和潜力，为公司创造更大的价值
3. 回报老员工，使他们能够扶持新人成长
4. 降低成本压力
5. 改善员工福利

明确实施激励计划的目的，是企业制订股权激励计划的第一要素，也是最重要的一步。明确了目的，也就知道了激励计划需要达到的效果，接下来才能据此选择合适的激励模式，确定相应的激励对象和实施程序。

2. 定对象

定对象即确定股权的授予对象，也就是激励对象。在激励计划中，激励对象的选择通常由公司的董事会决定。那么，董事会选择哪些人作为激励对象呢?

一般说来，激励的重点应限于公司的董事、高级管理人员，以及对公司未来发展有直接影响的管理骨干和核心技术人员。除此以外的人员成为激励对象的，公司应在备案材料中论证其作为激励对象的合理性。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

目前，激励计划的激励对象范围渐渐扩大，除了上面提及的受益人，许多普通员工也被逐步纳入了激励计划的激励范围。

需要注意的是，在确定激励对象时要综合考虑员工的职务、业绩和能力等因素。

《上市公司股权激励管理办法》规定，激励对象可以包括上市公司的董事、高级管理人员、核心技术人员或者核心业务人员，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工，但不应当包括独立董事和监事。

国资委规定，国有控股公司股权激励的对象原则上限于上市公司董事、高级管理人员，以及对上市公司整体业绩和持续发展有直接影响的核心技术人才和管理骨干。

3. 定模式

定模式就是确定股权激励的模式。股权激励的模式很多，需要根据企业内外部环境条件、企业战略以及所要激励的对象不同，结合各种激励模式的作用机理，充分关注股权激励中存在的问题，选择符合企业实际、有效的几种激励方法，以备企业筛选。激励方法包括期股、业绩股票、限制性股票、股票期权、虚拟股票等。

具体到某一企业时，应在详细研讨的基础上综合考虑以下因素来选择激励模式。

（1）不同类型企业股权激励模式的选择。

上市公司与非上市公司相比，可选择的股权激励模式比较少，主要采用股票期权和限制性股票激励两种模式。

非上市公司的股权激励因为没有专门的法规予以规定，所以设计和实施比较灵活，只要不违反《公司法》《合同法》《劳动合同法》等相关法律法规而且能达到企业的战略目的，就可以实施。在实践中，不同公司有

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

不同的选择宗旨：倾向员工分享企业受益的公司可采用虚拟股票模式；倾向员工成为股东的公司可采用股票赠予或购买计划模式；倾向业绩导向风险共担的公司可采用期股计划、认股权等模式。对于非上市公司中的中小型企业，其特点决定了其股权激励必然会是低成本、高风险、高回报的模式。

（2）不同发展阶段企业股权激励模式的选择。

①初创阶段企业：初创期是企业技术创新和产品试销阶段，在此阶段企业往往是资金紧、人员少，企业不具备有效的制度、规范和流程。而这时企业对优秀管理人员和核心技术人员、业务人员的依赖非常大，但企业又没有充足的现金流，因此实施一个对双方都不造成现金压力又比较有吸引力的股权激励计划很有必要。一般采用赠予股份、技术入股、期股等股权激励模式。

②发展阶段企业：此阶段是企业技术发展和生产扩大阶段，销售增长迅速，营业收入增加。这一阶段可以考虑扩大激励对象范围，但激励力度可适当降低，可以采用业绩股票、股权、员工持股计划、延期支付、账面价值增值权、虚拟股票等形式。这样可以极大地激励现有管理人员和骨干员工工作热情，实现企业的持续快速发展。

③成熟阶段企业：企业迈入成熟期后，市场已经趋于稳定，竞争日趋激烈，降低成本成为企业的重点工作。此时，大多数企业的薪酬模式会有两个变化：一是股权激励中心走向分层持股；二是现金薪酬与股权薪酬的结构关系将逐渐逆转。此阶段，企业实施股权激励首先要达到的目的是稳定企业的现有管理人员和骨干人员。企业可视具体情况选择业绩股票、股票期权、股票增值权、延期支付计划等激励模式。

4. 定数量

定数量即确定将要授予股权的数量，它包括股权总量和股权个量。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（1）股权总量。

股权总量指可以用于股权激励的股权的量占总股本的比例，它与企业总股本的大小有着密切的关系。虽然不同行业、不同规模、不同发展阶段的企业所授予股权的总量一般有所不同，但无一例外，企业必须对授予的股权总量进行严格的控制：不得超过公司股本总额的 10%；首次实施激励计划授予的股权数量应控制在股本总额的 1% 以内。

（2）股权个量。

股权个量，就是每一个股权激励对象获得的股权数量。通常任何一名激励对象获授的本公司股权累计不得超过公司股本总额的 1%；高级管理人员个人股权激励预期收益水平应控制在其薪酬总水平的 30% 以内。

5. 定价格

定价格，主要是指确定股权的行权价格。

行权价格是指公司向激励对象授予期权时所确定的、激励对象购买公司股票（股份）的价格。公司在设计股权激励的行权价格时不宜过高和过低。一般来说，行权价格是根据授予日当天股票的市价确定的，可能等于、低于或高于这个市价，但差额不是很大，通常在 10% 以内。

6. 定时间

定时间，即确定激励计划中的时间安排，包括股权授予日、有效期、等待期、可行权日及禁售期等。通常，股权授予日与获授股权首次可以行权日之间的间隔不得少于一年，且需要分期行权。

7. 定来源

定来源，即确定股票（股份）来源和资金来源。激励股份的来源直接影响原有股东的权益、控制权、公司现金流压力等；而资金来源对激励对象来说也是非常现实的问题。因此，股份来源与资金来源问题直接关系股权激励计划的成效。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（1）定股票（股份）来源，即确定用于股权激励的股票（股份）的来源。一般来说，来源有发行股票（股份）、回购本公司股票（股份），以及采取法律、行政法规允许的其他方式等。

（2）定资金来源，即确定激励对象购买股票（股份）的资金来源。其来源一般有激励对象直接出资、激励对象工资/奖金/分红抵扣、企业资助等几种。需要注意的是，在确定资金来源时要综合评估公司现金流、激励对象收入状况等因素。

8. 定条件

实行股权激励必然不可能毫无门槛，而一般在非上市公司内，员工需要满足的条件可分为目标与时间两种，根据不同的工种选择不同的满足条件。

就目标而言，主要是针对销售或是研发部门的员工，在规定的期限内能够完成规定的销售额或是研发出某种产品就能够获得股权激励；至于时间，则是针对全体员工的，只有达到一定的工作年限，才有机会获得股权激励。虽然二者看上去并无交叉，但事实上很多企业都是将二者结合起来考虑的。

9. 定机制

股权激励计划的设计实施是一个系统性的工程，在设计好以上要素后，还应制定一系列相应的管理机制，包括激励计划的管理机制、计划的调整机制、计划的修改与终止机制等，为股权激励计划的顺利实施保驾护航。

（二）实施股权激励应当考虑的问题

实施股权激励，应考虑以下四个问题。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

1. 企业是否具备实施股权激励的条件

首先，要看企业人才选聘机制是否公正。很难想象一个人浮于事、岗位臃肿、不能人尽其才的企业设计股权激励计划。

其次，绩效考核标准是否科学。企业在定岗、定员、定责的基础上需要建立科学的绩效考核体系，并有一套严格、可执行的考核标准，只有这样股权激励措施才能得以落实，效果才能体现。

再次，公司治理是否完善。激励对象获得股权后其身份发生了变化，不仅仅是企业的员工，同时还是企业的股东。根据同股同利的原则，激励对象也应当充分享有股东权利，包括但不限于知情权、表决权、收益权等。这样才能使激励对象感到自己真正成为了企业的股东，企业是出于诚心在切实地实施股权激励。

最后，业绩指标是否先进合理。业绩指标反映的是被考核人的个人业绩表现和所在部门的整体业绩表现，甚至能够反映公司整体的业绩表现。因此，业绩指标是否先进合理影响着公司能否实施股权激励以及股权激励对象的确定。

2. 企业是否在顶层设计的基础上实施股权激励

有了“企业顶层设计”，企业就可以少走弯路，少缴学费，从后知后觉到先知先觉。“企业顶层设计”这个概念源于工程学，简单来说就是用科学的方法论对企业未来的发展做出系统性的规划。它按照“以终为始”的原则，基于对目标市场的理解，对用户需求的把握，对竞争格局的认知，通过系统的分析把经营管理目标设定好，把用户心目中理想的完整产品描述清楚，把实现目标的关键要素和主要挑战罗列出来，把潜在的问题和风险预见到，从而根据目标配置资源，缺什么补什么，倒排时间表，形成一个通俗易懂的“剧本”，然后让各个职能的管理者按照“剧本”上的分工扮演好自己的“角色”。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

同理，企业实施股权激励不能是“拍脑袋式”的方式，必须是在对企业的治理结构、所处的发展阶段、战略规划、企业文化、薪酬结构、考核方式等方面进行深入分析，并在此基础上拟定系统的股权激励方案。

3. 企业针对不同的对象要选择不同的方案

针对企业的高管、技术骨干、管理骨干等重要员工，其股权激励旨在体现的是正面激励和反面约束的双重效果，实践当中更多的是采取限制性期股结合、分红权为主的方式。

限制性，是指对激励对象的权利兑现条件加以限制，体现的是约束功能；分红权，则是在期股之上再附加正面激励的效能，也是对其人力资本价值的肯定。

而对于普通员工，他们可能得到的股权不可能很多，因此其股权激励往往是增加福利和补充薪酬的作用，具体方式也是以直接购买股权为主。

4. 不宜采取全员股权激励的方式

全员持股尽管在美国非常流行，但在我国可能不太适用。在一定程度上，企业人人持股和人人不持股在本质上是一样的。有不少企业错把股权激励当成了员工福利，利益均沾，鼓励大家入股，人人有份。而个别员工对股权激励缺乏认识，只图眼前利益，不愿与公司长期发展，这给股权激励的实施带来了很大的阻碍。

提高福利可以通过工资、奖金等现金的形式给予，而股权激励属于长期激励的一种形式，直接目的是吸引和激励优秀人才，调动其工作积极性，构建一个充满活力、忠诚、团结奋进的核心团队。

（三）实施股权激励的原则

股权激励对于企业以及员工来说都是一件有利的事情，但若处理方式不当也会造成巨大损失。企业在实施股权激励制度时，应遵循以下六个原则。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

1. 以奋斗者为本的价值理念

处于创业期以及成长期的公司，在激烈的市场竞争中，股东以及核心骨干都应该以一个奋斗者的姿态去迎接企业发展过程中所遇到的问题，不能因为前期有一点点成绩就得意忘形，开始享受。

作为企业的股东，首先要明确的是引领公司发展的责任与义务，其次才是利益。这种理念一定要深入贯彻到股权激励对象的内心，否则就会形成不正之风，出现内斗局面，对企业的发展非常不利。

2. 保持公司控制权的稳定性

在企业发展过程中，股东结构比股权结构更重要。企业在创立之初一定要找到自己的合伙人。如果企业家能力较强，自己一个人带领一群追随者就可以把企业做起来，也可以不需要合伙人，国内就有一些这样的企业家。但具备这一能力的人毕竟是少数，这就需要企业找到自己的合伙人，找到自己的事业伙伴。

在设立股东结构和股权结构时，需要有一个清晰、明确的认识。以阿里巴巴创始人马云为例，马云在产业和战略上是“大师”，但在资本市场上早年是空白，直到找到了蔡崇信，才使阿里获得飞跃性的发展。

因此，企业在搭建自己的股东结构时要对自己有准确的认识。如果实力不足，就要引入相关领域的人才，实力充足就带领企业快速扩张。如果创始人要带领追随者往前冲，必须保证企业控制权的稳定。如果控制权不稳定，其必定是企业发展之路上的大隐患。

3. 基于“二八原则”确定激励对象

老员工、新员工、未来拟引进的人才，三者应该如何考虑；高管、中层、基层员工，三者的比例应该如何搭配，这些问题都要在考虑激励的范围时加以注意。一个基本原则就是要基于战略发展需要和“二八原则”确定激励对象。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

4. 基于外部竞争性确定激励水平

股权激励制度对于引入人才有着巨大的优势，而人才价值不是简单地靠企业所支付的工资去衡量的，优秀的人才往往能创造出薪资的几倍甚至几十倍的价值。

成功的股权激励制度对于外部人才有足够的竞争力，良好的制度往往能成为业界的典型，人才自然会聚集而来，企业最终的成功往往都离不开人才优势。

5. 基于内部公平性分配股权比例

对于企业来说，分配给员工一定的股权比例确实是一件大事。一些企业因为股权激励制度让员工觉得不公平，造成一些员工出走的问题时常发生，企业内不同部门的员工也会进行比较。如果股份不均且给不出合理的理由，员工离职就成了大问题。

因此，股权分配方案要有公平、公正的理论依据，而且要透明化，接受员工监督。依据通常包括三个维度：历史贡献、岗位价值，以及未来对公司战略实现的重要性。要将过去、现在、未来三者结合起来考虑，形成完善的评价体系。

6. 基于战略导向性设置业绩指标

在股权激励的方案设计中，股权激励的正确逻辑是：通过明确的战略目标分解、业绩指标分解、岗位职能厘清及岗位价值判断、业绩考核，打通“战略→股权激励→业绩考核”整个链条，使股权激励成为推动战略落地的重要手段，从而实现公司价值的最大化。

业绩考核指标的标准定高了，所有人都达不到；标准定低了，激励对象轻而易举就达到了，对公司的业绩提升没有帮助。公司层面和激励对象个人层面分别设定什么样的指标，还需要企业的管理者进行多角度、多方位的考量。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

STOCK OPTION

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第三章

认识股票期权制度

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

实施股票期权制度是为了将公司高级管理人员的个人利益与公司股东的长期利益联系起来，避免以基本工资和年度奖金为主的传统薪酬制度下经理人员的行为短期化倾向，使管理人员从公司股东的长远利益出发，实现公司价值的最大化，使公司的经营效率和利润获得大幅提高。本章主要介绍股票期权制度，包括股票期权的定义及特点、基本要素，股票期权制度的价值，以及股票期权和限制性股票的区别等内容。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一、初识股票期权

股票期权是先进的激励机制，只有当公司的市场价值上升时，享有股票期权的人才能得益。股票期权能让员工认识到自己的工作表现将直接影响到股票的价值，从而与自己的利益直接挂钩。同时，这也是一种风险与机会并存的激励机制，对于准备上市的公司来说，这种方式最具激励作用，因为公司上市的那一天就是员工得到报偿的时候。

下面将从股票期权的定义、特点、产生背景、理论基础等方面来介绍股票期权。

（一）股票期权的定义及特点

股票期权是指买方在交付了期权费后即取得在合约规定的到期日或到期日以前按协议价买入或卖出一定数量相关股票的权利，是对员工进行激励的众多方法之一，属于长期激励的范畴。

股票期权是上市公司给予企业高级管理人员和技术骨干在一定期限内以一种事先约定的价格购买公司普通股的权利。股票期权是一种不同于职工股的崭新激励机制，它能有效地把企业高级人才与其自身利益很好地结合起来。股票期权的行使会增加公司的所有者权益，是由持有者向公司购买未发行在外的流通股，即是直接从公司购买而非从二级市场购买。

股票期权主要具有以下特点。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

1	股票期权是一种权利，而非义务	如果授予对象认为该股票的价格以后会上涨，即持有该期权在将来会有利可图，他们就会购买，否则就不会购买，但最终购买与否是授予对象的权利，而非义务，股东不能强制其行权
2	经营者获得的是行权价格，而非期权价格	期权价格是期权本身的价格。任何期权在市场上都有一定的内在价值和相应价格，股票期权也相应地有期权价格。行权价格是股票期权所规定的经营者据以购买股票的价格。股票期权作为激励措施并非要经营者支付期权价格，而是要支付行权价格
3	股票期权是长期概念，而非暂时的	股票期权授予后有较长的等待期，经营者短期内无法从股票期权中获利
4	股票期权打破单一的工资形式	股票期权引入人力资本参与分配，承认人力资本产权的存在，并允许以其人力资本参与公司收益分配，解决了如何留住人才和人才激励不足的问题

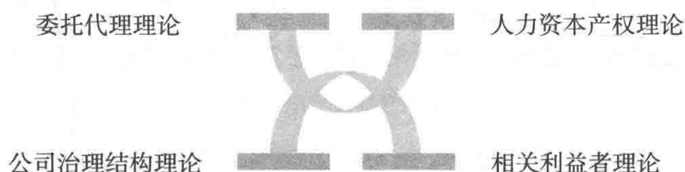
（二）股票期权的产生背景

股票期权作为企业管理中的一种激励手段，源于20世纪50年代的美国，在20世纪70~80年代走向成熟，为西方大多数公众企业所采用。我国的股票期权计划始于20世纪末，曾出现了上海仪电模式、武汉模式及贝岭模式等多种版本，但都是处于政策不规范前提下的摸索阶段，直到2005年12月31日中国证监会颁布了《上市公司股权激励管理办法（试行）》，我国的股权激励特别是实施股票期权计划的税收制度和会计制度才有章可循，有力地推动了我国股票期权计划的发展。《上市公司股权激励管理办法》自2016年8月13日起实行，《上市公司股权激励管理办法（试行）》及相关配套制度同时废止。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（三）股票期权制度的理论基础

股票期权制度的出现是经济发展的必然产物。它有一定的理论基础做支撑，主要包括委托代理理论、人力资本产权理论、公司治理结构理论和相关利益者理论。其具体内容如下。



1. 委托代理理论

在现代企业中，随着企业规模的不断扩大，企业所有者完全独立控制的企业的人、财、物、供、产、销，越来越受到所有者所具有的专业知识、精力、时间、组织协调能力及决策能力等的限制。当所有者不能在进行企业重大决策的同时又圆满地从事日常经营管理活动时，如果仍由所有者控制和经营企业，一方面，会因为所有者经营能力不足而降低效率（收益）；另一方面，企业所有者（股东）人数众多，会导致企业决策缓慢、滞后，难以跟上市场的发展节奏，从而引起企业效益下降，并最终损害所有者自己的利益。因此，企业所有者（股东）从自身经济利益需要出发，放弃了对企业的日常经营等直接管理权，主要保留对企业财产的最终所有权和挑选任命总经理的权利，而把对企业的控制权委托给由自己挑选的总经理，这样企业的所有权与经营权分离，委托代理关系形成。委托代理制是现代企业的体制特点，是现代企业与传统企业相区别的主要特征之一，这种体制确保了资源的优势互补，但也带来了代理成本问题。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（1）代理成本存在的原因。

代理成本是指委托人为了减少代理人所造成的损失而付出的代价，具体包括委托人对代理人激励、约束、监督等制度安排而形成的各种费用。在现代经济社会中，委托代理关系普遍存在，委托人（股东）授予代理人一定的决策权并代表自己从事经济活动，但由于代理人长期经营企业，其对企业的人、财、物、供、产、销状态比较了解，在这些方面的广度和深度上均比委托人（股东）掌握的信息更多、更详细，这就产生了信息不对称。

委托人与代理人之间信息不对称是代理成本形成的根本原因之一。另外，由于私有信息的存在（信息不对称），委托人对代理人拥有的能力信息、努力方式信息、努力程度信息等不能事先完全掌握，这种状况的存在使委托人无法确保代理人是否有能力、是否会尽职尽责地实现委托人的利益并使其利益最大化，这种情况下委托人必然要收集有关代理人行为的全部信息，并且监督代理人的行为，使代理人的行为与委托人的利益一致。对代理人信息的收集和行为的监督所花费的代价是代理成本形成的另一个原因。

（2）代理成本的表现形式。

代理成本的表现形式主要有两个：道德风险与逆向选择。这两种成本都基于非对称信息。非对称信息是指某些参与人拥有另一些参与人不拥有的信息，这种不对称表现在发生时间的不对称、信息内容的不对称，以及信息数量的不对称等方面。

由于委托人与代理人签订的契约不完备，代理人的价值取向成为决定企业经营成败最关键、最重要的因素。在委托代理制下，存在两个相互矛盾甚至冲突的二元经济目标，即委托人（资产所有者）追求利润最大化与代理人（经营者）追求收入与福利最大化、委托人追求长期经济增长与

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

代理人追求短期经济利益。因为二元经济目标的存在，代理人会利用信息的不对称在最大限度地增进自身利益的同时可能做出不利于委托人的行为，这是信息不对称的一种风险，这种风险被称为“道德风险”和“逆向选择”。

代理人没有必要为提高股东财富（上市公司表现为股价上涨）而冒风险，股价上涨的好处全部归于股东，若失败他们的“身价”下跌。代理人只要不做错事，仅仅不十分努力工作或是增加自己的闲暇时间，只要把企业维持下去，就不会构成法律和行政责任问题，只是道德问题，委托人很难追究他们的责任。另外，代理人为了自己的利益，会背离委托人（股东）的目标进行“逆向选择”，比如购买高档汽车、进行豪华出国旅游、以工作为借口乱花股东的钱，或弄虚作假导致股东利益受损，自己从中得利。

（3）降低代理成本的途径。

理论上讲，没有代理成本是不可能的，只能降低代理成本。降低代理成本的主要途径如下。

第一，委托人通过加大对代理人的监督力度，达到监督代理人努力为股东工作、实现股东财富最大化的目标。委托人可以改变信息不对称状况，大量收集相关信息并加强监督，以确保代理人的正确行为。但这种方法并不现实，由于信息的复杂性、不正确性、时效性等原因，不论是委托人还是代理人都不可能完全预见和收集与契约有关的全部信息，同时收集信息所花费的代价与监督代理人行为所获得的收益相比成本高、收益低，所以降低代理成本不能完全依赖于这种方式。

第二，依靠代理人的个人信用，包括个人的人品、诚信、道德与信誉等。但是每个理性的经济人都是在利用一切交易机会追求个人效用的最大化，每个代理人都是机会主义者，所以委托人希望完全依靠代理人的个人

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

信用实现委托人的最大利益是不可行的。

第三，委托人以董事会为基础建立约束机制，建立高效的法人治理结构。这样做的目的是防止职权过于集中，兼顾综合利益，确保代理人不但能够做正确的事，而且能够正确地做事，减少决策上和管理上的失误，防止机会主义行为，增加股东利益。

第四，通过改变博弈规则，使委托人与代理人两个相互矛盾的二元经济目标趋于一致，使委托人和代理人共同分享企业剩余（包括利润、资本市场的盈余）形成激励机制，将代理人的努力诱导出来，克服规避行为。而最有效的激励机制就是股票期权制度。

2. 人力资本产权理论

在传统企业中，资产所有者和经营权高度统一，股东承担了企业全部的剩余风险，也应享受因经营发展带来的全部净利，剩余索取权和剩余支配权归股东。但是现代企业与传统企业有着很大的差异，现代企业是多边契约关系的总和，股东当然要承担风险，但债权人和职工所承担的风险也很大，政府也承担了相当大的风险。

建立在契约基础上的企业经营目标是剩余最大化，任何出资者（股东）与经营者的契约都是事前的，它只能预见一些约定的因素和预见性事件带来的收益，而对于不确定性因素导致的结果则是无法预见的。因此，留给企业经营者寻找剩余的范围通常是不可预见的范围，这一范围的潜力留给经营者去挖掘。这种激励效果越好，剩余就可能越大，这就说明经营者应该享有剩余索取权和剩余支配权。

现代企业中，大批量生产和高科技含量生产已构成社会生产的主流形式和主要特征，这一特征要求生产的组织结构和生产过程的管理更加科学化、制度化，经营过程的运作更加高效化。为此，企业为了在激励竞争中不断发展壮大，必须拥有劳动技能高度专门化的高级管理人员和科研队

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

伍。但是劳动技能高度专门化的高级管理人员和科研队伍是企业经营方向、经营管理水平、生产工艺、产品市场以及企业命运和前途的决策者，因此高级管理人员和科研骨干是企业最重要、最稀缺的生产要素。既然是生产要素，就应该拥有人力资本产权，进而对企业拥有剩余索取权和剩余支配权。剩余索取权和剩余支配权的分配问题就是人力资本的激励问题。从监控成本和监控效率来看，内含人力资本股权的产权结构——股票期权制度是最优的产权结构。

3. 公司治理结构理论

公司治理结构是指股东、债权人、员工及管理人员等利害关系人之间有关公司经营及权利配置的制度性安排。公司法人治理结构由股东大会、董事会、监事会和经理组成，它们分别行使权力机构、决策机构、监督机构、执行机构的各项职能。在这种关系框架下，保证各部门分工明确、权责明晰、各司其职，形成相互制衡、相互协调、相辅相成的关系，是股份公司激励制度发挥最优效果的基本前提，是完善内部监督的必要途径。

传统的公司治理结构试图通过股东大会、董事会和经理人员之间的责权划分形成相互之间的制衡关系，以实现物质资本所有者对公司的最终控制，但现实情况往往是公司的经营控制权掌握在高层经理人员手中。随着经济发展和市场竞争的加剧，传统的公司权利结构越来越不能适应发展的需要。传统公司治理结构效率低下，影响了公司在市场中的竞争力，公司控制权正在发生由股东大会向董事会过渡再向经理层发展的变化，正在发生所有权与控制权的持续分离。尤其是在大型开放性股份公司中，由于股份的持有更加分散，经营者权利的增大有损害物质资本所有者利益的危险。

从法理学的角度来说，科学的公司治理结构必然要求正确处理所有者和经营者之间的关系。以往的治理结构中相对侧重于两者之间的监督约

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

束，强调经营者对所有者和公司的义务。人力资本在经济发展中的作用日益显著，经营者对于公司的影响越来越大，仅强调经营者的义务显然不利于调动经营者的积极性，且会造成经营者和所有者之间的权利、义务失衡，其结果不是经营者最终脱离公司，就是经营者违反义务，侵蚀所有者利益以谋取自身利益。

如何防止企业经理人员独占剩余控制权呢？一个好的办法就是承认经理人员拥有包含高度偶然事件、长期激励的契约，使得某些偶然事件下经理人员获得的边际补偿能够大于其独占控制权获得的边际个人收益，这就是股票期权激励机制发挥作用的基本原理。因此，构建行之有效的经营者激励机制成为建立科学的公司治理结构中必不可少的环节。

股票期权制度作为一种长期激励经营者的法律制度，在改善公司治理结构、防范风险方面发挥了独特的作用，得到越来越多企业的青睐。股票期权制度将会有效地推进公司治理结构的完善和发展。从一定意义上来讲，衡量公司治理结构有效性的标准之一在于是否对高管人员实行包括股票期权在内的激励方式。

4. 相关利益者理论

现代社会，制度的竞争也许远远超过了其他方面的竞争。股票期权作为一项重要的制度创新，实践证明，其在改善公司治理结构、稳定核心雇员、推动企业业绩提高等方面都显示出了独特、高效的优势，已成为国际公认的有效激励机制。本节讨论的四个基本理论奠定了股票期权激励制度产生的基础，并使这项制度迅速得以普及与推广。

1963 年，美国斯坦福大学战略研究所率先提出了企业的利益相关者概念，此后一些学者将利益相关者理论和分析方法应用到企业治理研究中，逐步形成了企业利益相关者共同治理理论。众所周知，主流的委托代理理论强调，企业的“所有者”就是那些投资于企业专用性资产并享有剩余索

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

取权的人。由于在绝大多数情况下企业非人力资本相对于人力资本更具有专用性，且股东获得剩余收入，承担企业经营的财务风险，所以企业出资者（资本家）应该成为企业所有者，享有企业的剩余控制权和剩余索取权，从而企业是出资者的企业，企业的目标是实现出资者价值的最大化。

然而，越来越多的事实表明，出资者单方面享有所有权的观点并不符合企业所有权结构发展变化的现实，现在很多企业认可并付诸实施的制度安排是：非人力资本所有者与人力资本所有者及其他利益相关者共同分享企业所有权。为了对现实做出合理的解释，一些学者从论证人力资产也具有专用性出发，认为在分享企业的剩余控制权和剩余索取权方面，包括管理者和雇员在内的其他利益相关者与企业出资人具有平等的地位，具体的分配结果取决于由资产的专用性、稀缺程度，对企业的贡献大小和当事人风险偏好等因素所决定的要素所有者之间的相对谈判实力。

因此，现实中的企业治理结构是利益相关者之间展开复杂博弈的结果。一个有效率的治理结构必然是由利益相关者各方共同分享企业的剩余控制权和剩余索取权的治理结构。利益相关者理论的立法含义是显而易见的：一方面，根据利益相关者理论，以股东单边治理为立法基础的企业法必须做出调整，以适应利益相关者共同治理的要求，否则所有权结构将会挫伤除出资者外的利益相关者的积极性，即出资者独占所有权的制度将会对社会财富创造产生消极的影响；另一方面，由于决定企业所有权分配的因素在不同的企业间存在差异，在同一企业内部也处于动态调整之中，企业法必须为这种差异和动态调整预留足够的空间。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

二、股票期权制度的价值与意义

随着我国市场经济的进一步发展，如何推进企业公司治理结构的改革，使企业能够适应市场的激烈竞争，成为大家日益关注的问题，而现代公司治理急需解决的重要问题之一就是经营者的激励机制问题。要解决经营者的激励机制问题，就需要合理地运用股票期权制度，充分发挥股票期权制度在公司中的重要作用。现代公司经营者激励机制问题的解决也将极大地促进我国经济的快速发展。

（一）经济发展方面

股票期权自传入我国以来，由于其本身的局限性和我国经济的特殊环境，实施和发挥受到一定的限制，带来了一些问题。但作为公认的行之有效的激励机制，其必然有特殊的优势，股票期权制度的引入也为我国经济的发展提供了活力。下面将从五个方面来介绍股票期权对于经济发展的积极作用。

1. 协调股东和经理人员的根本利益

股东和经理人员的目标不完全一致。股东的目标是使企业财富最大化，要求经营者以最大的努力去完成这个目标。要保持高级经理人员的稳定，使他们除了保持良好的声誉和业绩外愿意承担一定的风险，不断地为股东博取更大的财富，只能利用股票期权激励给他们带来可能的高收益。实践证明，股权激励是协调股东和经营者根本利益的办法。

2. 有利于不断吸引和稳定优秀管理人才

股票期权制度对优秀人才的吸引力远比现金大。股票期权是一种长期的激励方式，有助于在优秀人才与企业之间建立一种资本纽带，构建休戚与共的战略协作关系。一方面，股票期权制度可以比较客观地体现人才

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

的人力资本价值，它创造性地以股票升值所产生的差价作为企业对人力资本的补偿，使优秀人才的利益与企业利益在相当长的时间内保持密切的联系，这样不仅能避免人才流失，而且能吸引更多的人才流入；另一方面，它能把自己的所得与贡献紧紧地联系在一起，使人才有一种事业上的成就感。

3. 减少企业现金支出，节约大量营运资金

股票期权是一种非现金的激励方式，是建立在公司收益实现基础上的未来的市场化收入预期。这种收入由证券市场提供，是“公司证券、市场签单、自己买单”。在实施过程中，公司始终没有大规模的现金流出，这样可以改善财务状况，使激励成本在激励强度相同的情况下降到最低。期权持有者通过行使权利可以获得相当可观的报酬。行权以后，企业的资金会增加，这有利于降低资产负债率，改善企业的财务状况。

4. 有利于提高效率，减少不对称信息，降低委托代理成本

企业的所有者与经营者分离，使现代企业形成一种委托代理关系。由于委托人与代理人目标的不一致和信息的不对称，代理人会产生两种行为倾向——道德风险和逆向选择。这两种行为倾向很可能是由于激励缺失、激励不足造成的。采用股票期权制可以使经营者转化为“准所有者”。作为“准所有者”，他会努力使自己的目标与委托人的目标一致，避免道德风险和逆向选择。

5. 有利于克服经营者的短期行为

经营者的短期行为是指在有限的任期内和传统薪酬不足以反映其贡献的情况下，追求个人利益最大化而损害企业长期发展的行为。股票期权制度能把经营者个人的利益与企业的效益紧紧地联系起来。经营者以固定的价格购买本公司一定的股票，在一定的时间内（比如五年）不能出售。在经营人员的共同努力下，如果企业利润增长了，股价上升了，股东和经营

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

者都会受益。如果企业前景不好，出现了亏损，股价就会下跌。这有很多原因，其中有经营者的责任，经营者也不能从股票期权行权的股票差价中获利。因此，经理人员在股票期权制度下，在涉及企业并购、重组、长期投资、技术开发等重大战略问题的决策时，不能采取短期化的决策行为，只能着眼于企业的未来，关注企业的长远利益。短期的经济增长不会给经营者的股票期权带来实质性的利益。

而且在股票期权制度下，经营者在离退休后仍会继续拥有公司的股票期权。他们会继续关心企业的长远发展，继续享受公司股价上升带来的收益。因此，经营者只有致力于公司的长期发展，才能享受到股票期权真正的利益。

（二）企业发展方面

一方面，对于企业经营者来说，股票期权是一种相当强有力的激励力量。从理论上讲，激励力量＝期望 × 效价。激励力量是指对一个人激励作用的强度；期望是指人们对能够实际取得某一工作目标或工作结果的可能性的主要估计，是达到某一工作目标或结果的可能性的主观估计；效价是指达到某一目标或结果对于满足个人需要的价值。人的期望是无限的，而股票期权恰恰迎合了人的本性，它的回报也是“无限额”的，你想要多大的回报，就要付出多大的努力。股票期权制度不仅把企业经营者的个人利益与企业的整体利益完全捆绑在一起，而且把企业经营者与企业的未来发展直接联系在一起。这是一个面向未来、面向发展的制度。

另一方面，股票期权是一个符合企业经营者合理预期的制度，它能把企业经营者的智慧、才能、潜力调动起来，使他们为企业的发展做出最大的贡献。股票期权是一种利用企业经营者合理预期创造未来的制度，每个人都有预期，但企业经营者的预期是最强烈、最理想、最直接的。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

三、股票期权的基本要素

（一）受益人

期权的受益人即持有者，是期权计划所要激励的对象。股票期权的受益人一般是董事会的董事长、公司总裁，以及一些高级管理人员和一些具有特殊作用的技术科研人员。因此，有些经济学家又将它称为经理股票期权。

目前国外股票期权的受益人已从公司的高层管理人员扩展到全体职工，甚至可以扩展到少数外部关系人员，其实施目的是为公司招募和留住人才，激发员工的责任心和创造力。

（二）有效期

所谓股票期权有效期，就是公司给予其经营者在一定的期限内按照某个既定的价格购买一定公司股票的权利。公司给予其经营者的既不是现金报酬，也不是股票本身，而是一种权利，经营者可以某种优惠条件购买公司股票。

（三）授予数量

国外对期权价值的研究已经相当深入，普遍使用的期权定价模型为B-S模型，根据期权价值的估计可以确定期权的授予数量。

在我国，由于诸多原因，目前对期权还不能进行准确的估价，由此也不能确定期权的授予数量。一般来讲，上市公司授予的股票期权占总股本的比例约为10%。

由于对公司价值和经理股票期权比例关系的实证研究得出的结论并不

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一致，理论研究表明，经理股票期权比例在0%~10%之间对托宾Q（托宾Q值=资产的市场价格/资产的重置成本，即当Q大于1时，企业的投资可以提高企业在股市上的价格，一般情况下股票价格也高，企业就会选择再投资；当Q小于1时，企业一般不会选择再投资）有正向作用，10%~25%之间有负向作用，25%以上有弱正向作用。在实践中，许多上市公司根据这一理论将10%左右的股权或股票期权授予经理层。

（四）行权价格

行权价格是指发行人发行权证时所约定的权证持有人向发行人购买或出售标的证券的价格。

行权价格和权证价格紧密相关，行权价格依附于权证而存在。对认沽权证来说，行权价格高于行权期证券价格时，权证有内在价值；对认购权证来说，行权价格低于证券价格时，权证有内在价值。

因此，行权价格成为定价权证的重要标尺，计算公式为：

认购权证价格 = 到期证券价格 – 行权价格

认沽权证价格 = 行权价格 – 到期证券价格

（五）行权期和窗口期

什么是行权期？我们先看一下期权的定义，根据《经济百科辞典》，期权是一种可在一定日期，按买卖双方所约定的价格，取得买进或卖出一定数量的某种金融资产或商品的权利。行权是指权证持有人要求发行人按照约定时间、价格和方式履行权证约定的义务。

理解了这两个基本概念之后就很容易理解行权期了。具体来讲，行权期是指从获准行权到行权到期为止的这一段时间，也称“行权窗口期”，也就是期权和行权定义中所指的“一定日期”“约定时间”。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（六）股权转让

股权转让是指公司股东依法将自己的股份让渡给他人，使他人成为公司股东的民事法律行为。我国《公司法》规定，股东有权通过法定方式转让其全部股权或部分股权。

（七）结束条件

员工如果自愿离开，可以对持有的股票期权可行权部分行权。当管理者或员工违反法律时，公司有权收回认股权未执行部分。

四、股票期权和限制性股票的主要区别

限制性股票和股票期权是我国上市公司实施期权激励的两种主要方式。从本质上来说，限制性股票与股票期权均是将企业股票价格作为激励对象收入函数的重要变量，两者均属于长期激励机制设计范畴，但又存在一些不同。

（一）权利、义务的对称性不同

股票期权是典型的权利、义务不对称的激励方式，这是由期权这种金融工具的本质属性决定的。期权持有人只有行权获益的权利，而没有必须行权的义务。

限制性股票的权利与义务则是对称的。激励对象在满足授予条件的情形下获得股票之后，股票价格上涨，限制性股票的价值增加；反之，股票价格下跌，限制性股票的价值下跌。股票价格的涨跌会增加或减少激励对象的利益。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（二）行权价格和授予价格不同

股票期权的行权价格是上市公司向激励对象授予股票期权时所确定的激励对象购买上市公司股份的价格。行权价格具有明确规定，不应低于下列价格较高者：股权激励计划草案摘要公布前 1 个交易日的公司标的股票收盘价；股权激励计划草案摘要公布前 30 个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

从授予价格的经济学含义考虑，授予价格应为激励对象的真实购买价格。由于激励对象的真实购买价格并不同于计划草案公布时的股票市场价格，一般与市场价格存在折价，而且各公司不同方案的真实购买成本差异很大，中国证监会有关文件没有对限制性股票的授予价格进行具体规定。

（三）价值评估不同

股票期权的估值一般按照金融工程学中的期权定价模型（如 B-S 模型或二叉树定价模型）进行测算，根据股票市价、行权价、股票收益率的波动率、期权有效期限、无风险利率、股票分红率等参数决定。

而管理层的激励股票期权与作为普通金融工具的期权存在各种现实差异（如激励股票期权无流通市场、存在等待期等），无论采用 B-S 模型还是二叉树定价模型计算期权价值，都不能符合激励期权的真实价值。而限制性股票的价值估值则十分简单，限制性股票的价值即为授予日的股票市场价值扣除授予价格，并无未来的等待价值。二者的差异可理解为限制性股票只有内在价值，而股票期权拥有内在价值和时间价值。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（四）激励力度不同

就股权激励的股本规模而言，两者并无区别，总股本的 10% 均为上限，且两者是一种此消彼长的关系。国资委规定，要求国有控股上市公司首次实施股权激励计划时授予的股权数量原则上应控制在上市公司股本总额的 1% 以内。

股票期权计划的总份额一般事先确定，而限制性股票的数量可能是事先确定的（如采取定向发行方式），也可能不事先确定（如采取激励基金购买方式），最终限制性股票的数量实质上取决于年度公司利润的完成，因为提取激励基金均来自于年度利润的增量，能够买到的股票数量依赖于当时的股价。

就同样数量的股票期权和限制性股票而言，期权的激励力度弱于限制性股票。

（五）激励与惩罚的对称性不同

由于权利和义务的对称性不同，激励与惩罚的对称性也不同。股票期权并不具有惩罚性，若股价下跌或期权计划预设的业绩指标未能实现，受益人只是放弃行权，并不会产生现实的资金损失。

而限制性股票则存在一定的惩罚性。在激励对象用自有资金或公司用激励基金购买股票后，股票价格下跌将产生受益人的直接资金损失。限制性股票通过设定解锁条件和未能解锁后的处置规定对激励对象进行直接的经济惩罚。

（六）会计核算不同

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，股票期权与限

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

制性股票都属于以权益结算的股份支付，应当以授予职工权益工具的公允价值计量。在授予日，对股票期权和限制性股票确定公允价值（即评估价值）。对于股票期权，在等待期内每个资产负债表日对可行权的期权数量进行估计，按照授予日确定的公允价值计入当期的成本费用和资本公积。对于限制性股票，一般并无等待期，授予后即让激励对象持有股票。如果采用激励基金购买股票方式，则将激励基金计入下一期的成本费用和扣减银行存款。如果采用定向发行，则增加公司股本和银行存款，对于企业来说并无成本费用。

（七）对企业财务的影响不同

股票期权对企业财务的影响主要体现在计划等待期内公司的人工成本费用逐年增加，同时资本公积增加。因此，期权成本会减少企业利润，但不影响企业的现金流。由于期权估值较高（包括内在价值和时间价值）、规模较大（可达公司股本的 10%），其对公司利润的负面影响可能比较大。

限制性股票对企业财务的影响主要是提取激励基金方式下产生的现金流出和成本费用增加，其他两种方式下并无直接的不利影响。

（八）等待期、禁售期和锁定期不同

股票期权在授予后存在等待期（一年以上），然后进入可行权期。一般设计为分次行权（可为匀速或加速行权）。目前，我国上市公司均增加了可行权条件，如设置财务指标门槛等。一旦行权认购股票，股票的出售则不再受到限制，只需符合《公司法》《证券法》对高管出售股票等的有关规定。

限制性股票则在授予时规定有严格条件（如净利润、净资产收益率、每股收益等财务指标），激励对象获得股票后存在一定时期的禁售期，然

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

后进入解锁期（三年或三年以上），符合严格的解锁条件后每年限定数量的股票才可上市流通。

（九）税收制度不同

根据相关规定，授予员工股票期权时不需要征税。员工行权购买股票时，其从企业取得股票的实际购买价（行权价）低于购买日公平市场价（指该股票当日的收盘价）的差额，应按“工资、薪金所得”适用的规定计算缴纳个人所得税。员工在出售股票时，对股票转让所得暂不征收个人所得税。

对于限制性股票，员工从其雇主那里以不同形式取得的折扣或补贴属于个人因受雇而取得的工资、薪金所得，应在雇员实际认购股票等有价证券时按照《个人所得税法》及其实施条例和其他有关规定计算缴纳个人所得税。而在股票出售时，暂不征收个人所得税。

五、美国的股票期权激励制度

股票期权制度是公司激励安排机制的一部分，通常是指公司经股东大会同意，将公司的股票认股权作为一揽子报酬中的一部分无偿授予或奖励给公司高层管理人员及有突出贡献（已经或在可预期的未来）的人员，以期最大限度地调动管理者和特殊员工积极性的一种激励制度。

（一）股票期权的类型

股票股权制度最早在美国产生。相对来说，美国的股票期权制度较为成熟。美国的股票期权通常包括以下两种类型。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（1）法定期权（Qualified Stock Option，简称 QSO），或称激励期权（Incentive Stock Option，简称 ISO）。这种期权在符合美国国内税收法典的限制性条件下个人收益中部分可作为资本利得纳税，同时可以从公司所得税税基中扣除。

（2）非法定期权（Non-qualified Stock Option，简称 NQSO），这种期权不受美国税收法典的约束，公司可以自行规定方案。个人收益作为普通收入缴纳个人所得税，且不可以从公司所得税税基中扣除。

（二）股票期权的受益人

从一般意义上来讲，股票期权的受益人主要包括公司的经理阶层即公司的高级管理人员，不包括独立董事和持有 10% 以上表决权资本的经营者。而股票期权制度的受益人范围一直呈扩大趋势。美国实行股票期权的企业中，有 22% 只针对顶尖管理层，42% 只针对中上管理层，19% 只针对中等管理层，7% 只针对核心层（董事长和 CEO）。

（三）股票来源和授予时机

实施股票期权制度所需的股票主要有三个来源：

（1）由公司发行新股供期权执行人按预先约定的价格认购；

（2）公司通过留存股票账户从市场上回购；

（3）库存股票。

公司经理人员或雇员一般在受聘、升迁或业绩评定时获得股票期权。一般情况下，雇员在受聘、升迁时获得的股票期权数量要多一些。

（四）期权费、行权价格与授予数量

一般来说，股票期权是无偿授予的。为了在激励的基础上对公司经理

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

人员或雇员增加约束力，有的公司要求经理人员或雇员在取得股票期权时支付一定的期权费。

股票期权执行价格（行权价格）的确定是期权方案设计最为关键的一环。一般来说，行权价格包括折价、平价和溢价三种类型。在实践中，股票期权执行价格以后两种方式居多。

股票期权的授予数量反映了期权激励的强度。在通常情况下，股票期权的授予数量没有下限，但有些公司规定有上限。

（五）股票期权的执行期限

（1）对于法定期权来说，股票期权的有效期一般为 10 年。持有 10% 以上表决权资本经股东大会批准参加计划的有效期为 5 年；持有者自愿离职、丧失行为能力、死亡或公司并购、公司控制权变化等条件下股票期权可能改变条件；退休时所有股票期权的授予时间表和有效期限不变，但若 3 个月内没有执行可行权股票期权，法定期权则转为非法定期权，不再享受税收优惠。

（2）非法定股票期权没有有效期的限制，一般由公司在 5~20 年间自行决定。

（六）股票期权的执行

股票期权通常有三种执行方法，即现金行权、无现金行权和无现金行权并出售。

所谓现金行权，是指股票行权的受益人（即行权人）以现金向公司指定的证券商支付行权费用以及相应的税金和费用，由证券商以执行价格为受益人购买公司股票。

所谓无现金行权，是指受益人不必以现金来支付行权费用，转而由证

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

券商以出售部分股票获得的收益来支付行权费用。这种情况下，受益人在委托证券商时需要对委托指令进行选择。

无现金行权并出售则是指行权人自己决定对部分或全部可行权股票期权行权并立刻出售，以获取行权价与市场价的差价。

股票期权的行权与否主要取决于执行价格和交易市价的差价，行权时间还取决于期权受益人个人对公司股价的预期和判断。

通常情况下，受益人选择行权时机主要考虑：

（1）股票期权即将到期；

（2）认为公司股价已达到最高，并且预期以后不会继续上升；

（3）急需现金；

（4）减少税赋；

（5）将要离职等。

当然，不同的受益人对同一公司同一期限内的股票期权的行权时机在判断上可能会有所不同，但经营者拥有比公众持股者更多的信息，因而行权或出售股票的时机限制在窗口期内，即年报或中报公布收入和利润等指标后的第 3 个工作日开始，直至 6 月或 12 月的第 10 个工作日为止。

（七）股票期权的日常管理

股票期权通常由公司的薪酬委员会负责决策、管理、解释、修改和终止等。薪酬委员会直接归董事会领导，独立行使职能，不受企业经营者的影响。某些特殊事项需经股东大会批准，而股票期权的执行由公司委托证券商进行交易和结算。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第四章

我国股票期权激励模式与管理方法

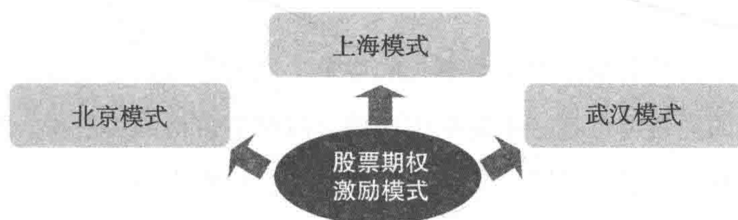
全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

股票期权激励模式是国际上最为经典、应用最为广泛的一种股权激励模式。它在我国有什么样的发展呢？本章从股票期权激励模式的适应条件出发，着眼于我国股票期权激励制度的实践，分析我国期权行权的股票来源模式设计，阐述股票期权计划的管理方法。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一、我国股票期权激励模式

由于我国各地是将西方发达国家的股票期权计划与当地的实际情况相结合而进行自己的探索，从而形成了以下几种不同的股票期权激励模式。



（一）北京模式

期权的激励对象主要是董事长和总经理。对董事长的期权激励主体是公司股东会或出资人，对经理的期权激励主体是公司董事会。经营者群体持股比例一般为公司总股本的 5%~20%。其中董事长、经理的持股比例应占经营者群体持股总额的 10% 以上。经营者期权的获取方式是经营者根据与出资人签订的期权认购协议，以既定的价格认购、分期补入。经营者持股的出资额一般不少于 10 万元。经营者所持股份额一般以其出资额的 1~4 倍确定。

以既定价格认购、分期补入的方法获取期股，经营者在补入所有的全部期股之前，其所持有的这一部分股份只有表决权和收益权，没有所有

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

权。待全部补入后，其所持有的这一部分股份的表决权、收益权和所有权属于经营者所有，经营者任期届满两年后，经审计合格，其股份可以出资人授让方式变现。

（二）上海模式

上海实施的期权激励分为两种类型：在国有资产控股的股份公司和有限公司中，期权激励是指经营者在一定期限内，经董事会批准购得或获奖所得适当比例的企业股份的一种激励方式；在国有独资企业中，期权激励是指借用期股形式，对经营者获得年薪以外的特别奖励实行延期兑现的激励方式。

期权激励的对象主要是董事长和竞争上岗的总裁、总经理。国有资产控股企业的经营者可在一定期限内用现金以约定价格购买股份。经营者可以赊账、贴息或低息贷款方式购买的股份有：经营者岗位股份（即干股）、经营者获取特别奖励的股份。国有独资企业的经营者每年可获得年薪总额一定比例的特别奖励，但必须延期兑现。这部分特别奖励在任期内每年仅可以兑现 10%~30%。

对于以赊账、贴息或低息贷款方式购买的股份，经营者必须在一定期限内用红利或现金补入。国有企业经营者在既定期限内未能达到契约规定的经营业绩指标水平，应按照权责对等的原则，不能兑现特别奖，并扣除一定数额的个人资产抵押金。实施期权奖励时，经营者可以一定数额的个人资产作为抵押。

（三）武汉模式

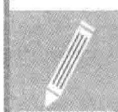
武汉国资公司对企业法定代表人实行年薪制，年薪由基薪收入、年功收入与风险收入三部分组成。其中，基薪收入是年度经营的基本报酬，由

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

国资公司根据企业上一年度的经营效益确定，按月以现金方式支付；年功收入是以前年度经营业绩的累积报酬，由国资公司根据企业法定代表人的任职时间和工作业绩综合评定，在风险收入兑付时由国资公司一次性兑付；风险收入是年度经营效益的具体体现，由国资公司根据经营责任书及企业实际经营业绩核定，该部分收入的 30% 以现金兑付，其余部分（70%）转化为股票期权（对于有限责任公司，则转化为股份期权）。每年留存 10% 的股票，在企业法定代表人调动、解聘、退休或任期结束时按审计结果返还。

武汉模式股票期权计划中规定，对于经营责任书净利润指标完成率在 50% 以下的企业法定代表人，扣罚以前累计股票期权（或股份期权）的一定比例；对于审计中出现企业法定代表人任期内以往年度的潜亏、虚盈，按一定比例扣罚当年的股票期权（或股份期权）；对离任审计中出现企业法定代表人任期内的潜亏、虚盈，按一定比例扣罚其留存的股票期权（或股份期权）。

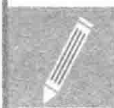
以上列出了国内较有典型意义的三种股票期权模式的实施方案和实施步骤。这三种模式的目的都是建立和完善对国有企业经营者的激励与约束机制，使经营者和企业之间风险共担、利益共享，促使经营者行为长期化，促进企业扭亏增盈和健康发展。三种模式之间既存在共同点又有不同点。



共同点

- 目的都是对企业经营者进行激励
- 方法都是通过购买本公司流通股票并在一定时期内锁定
- 实施期权的主体都是公司董事会或股东大会
- 公司董事会或股东大会有权扣罚未完成指标或弄虚作假的企业经营者的部分股票期权

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net



不同点

- 激励对象的范围不同：武汉模式的激励对象主要是公司董事长和法定代表人，北京模式的激励对象主要是公司董事长和总经理
- 激励资金的来源不同：北京模式由经营者以既定价格购入部分公司股票，其余持股以指定年份中的红利收入补足；上海模式包括现金、赊账、贴息或低息贷款方式购买经营者岗位股份以及特别奖励股份等；武汉模式则是以作为年薪收入一部分的风险收入的 70% 购买
- 兑现的时间不同：北京模式的期股要在任期届满两年后兑现；上海模式的特别奖励在任期内每年可以兑现 10%~30%；而武汉模式中，第二年返还第一年风险收入的 30%，其余 10% 作为累积留存
- 在武汉模式中，股票期权作为年薪制的一个组成部分，由风险收入转化而来；而在北京模式中，需要经营者个人认购持股数的一部分；在上海模式中，经营者所持的股份由自己以现金购入或作为特别奖励而得到

二、股票期权激励计划的适用条件

股票期权模式是国际上最为经典、应用最为广泛的一种股权激励模式。公司经股东大会同意，将预留的已发行未公开上市的普通股股票认股权作为一揽子报酬中的一部分，以事先确定的某一期权价格有条件地无偿授予或奖励给公司高层管理人员和技术骨干，股票期权的享有者可在规定的时期内做出行权、兑现等选择。

设计和实施股票期权模式，要求公司必须是公众上市公司，有合理、合法、可实施股票期权的股票来源，并要求具有一个股价能基本反映股票内在价值、运作比较规范、秩序良好的资本市场载体。股票期权激励制度是一种薪酬制度，它是股票期权在公司治理领域中的应用。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（一）激励对象

1. 确定依据

一般根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励办法》及其他有关法律、行政法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2. 实际执行情况

已经实施的公司，激励对象一般为在公司领取报酬的董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员、中层管理人员、核心技术、业务人员等，也有公司仅将董事、监事、高级管理人员列为激励对象。有些公司预留部分限制性股票、股票期权给将来引进的关键岗位人员。

（二）标的股票来源、数量

用于股权激励的标的股票来源有两种：计提奖励基金回购、定向发行。限制性股票可以采用以上方式，但若仅通过计提奖励基金回购股票的形式实行股权激励，在董事会通过股权激励计划时，只能确定计提奖励基金的比例，不能确定股票数量，因为股价是波动的；股票期权只能采用向激励对象定向发行的方式，但在股权激励计划中可以确定数量。

《上市公司股权激励办法》对数量的规定是，上市公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不得超过公司股本总额的10%。非经股东大会特别决议批准，任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票，累计不得超过公司股本总额的1%。

计提激励基金型限制性股票以及计提奖励基金的股票期权都需要计提奖励基金。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

三、我国股票期权激励制度的实践

股票期权激励制度在我国的实践主要有延期支付、虚拟股票、业绩股票和股票期权等。下面对这四种实践活动进行详细分析。

（一）延期支付

延期支付计划也称延期支付，是指公司将管理层的部分薪酬，特别是年度奖金、股权激励收入等按当日公司股票市场价格折算成股票数量存入公司为管理层人员单独设立的延期支付账户，在既定的期限后或在该高级管理人员退休以后，再以公司股票形式或根据期满时的股票市场价格以现金方式支付给激励对象。

激励对象通过延期支付计划获得的收入来自于既定期限内公司股票的市场价格上升，即计划执行时与激励对象行权时的股票价差收入。若折算后存入延期支付账户的股票市价在行权时上升，则激励对象就可以获得收益。若该市价不升反跌，激励对象的利益就会遭受损失。那么，延期支付方式有什么特点呢？

延期支付的特点

A 延期支付收益与公司的业绩紧密相连。管理层必须关注公司的股市价值，只有股价上升，激励对象才能保证自己的利益不受损害。而在签订的契约中可以规定，若激励对象由于工作不力或失职导致企业利益受损，可以减少或取消延期支付收益进行惩罚

B 延期支付方式可以激励管理层考虑公司长远利益的决策，以免经营者行为短期化

1. 延期支付方式的成型——武汉模式

1999 年 7 月下旬，武汉国资公司开始对下属 21 家控股、全资企业兑现 1998 年度企业法定代表人年薪。“武汉中商、武汉中百和鄂武商三家上

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

市公司董事长分别获得本公司股票奖励”的消息一出，立刻成为新闻界和企业界的“兴奋点”。该做法的简要说明如下。

第一步，核定基薪收入。基薪收入由武汉国资公司依据企业上年度的经济效益确定，盈利企业按净利润额大小确定为年薪 1.8 万 ~4.2 万元共八档，亏损企业按所在企业现有工资水平单独确定。这一部分作为企业家的基本劳动所得，是年度经营的基本报酬，解决“温饱问题”。

第二步，对于奖金性质的风险收入，30%以现金形式当年兑付，其余 70%留存并将转化为本公司股票期权。风险收入由武汉国资公司根据企业经营责任书及企业实际经营业绩核定，是年度经营效益的具体体现。按规定，对于完成或超额完成、完成任务在 50% ~100%之间的分别有一套详细的计算公式；对于完成指标在 50%以下的，不给予本年度风险收入，并将扣减以前年度风险金。

第三步，武汉国资公司利用自己开设的专用法人股票账户，在股票二级市场上按该公司年报公布后一个月的股票平均价，用当年企业法人代表人的 70%风险收入购入该企业股票（不足购入 100 股的余额以现金形式兑付），同时由企业法定代表人与国资公司签订股票托管协议，期股到期前这部分股权的表决权由国资公司行使，且股票不能上市交易流通，但企业法定代表人享有期权分红、增配股的权利。

第四步，此次购入的股票在第二年武汉国资公司下达企业业绩评定书后的一个月内返还相当于上年度 30%风险收入的期股给企业法定代表人，第三年以同样的方式返还 30%，剩余的 10%累积留存，以后年份期权的累积与返还依此类推。对于返还的股票，企业法定人拥有完全所有权，即企业法定代表人可将到期期股变现或以股票形式继续持有。文件同时规定，如果企业法定代表人下一年完成经营责任书净利润指标（扭亏指标）在 50%以下，将被扣罚以前年度累计期股的 40%。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

“武汉模式”延期支付方式体现了有偿授予和逐步变现，以及风险与权益基本对等的特征，具有比较明显的激励效果。

2. 延期支付方式的经典案例——三木集团

三木集团延期支付方案的主要思路是，公司对完成考核指标的管理层进行“效益薪金”奖励，并进行一定时间的冻结，以任职期限为延期期限。

在此方案中，公司高层领导的薪酬结构由三部分组成：年薪、股票、福利。对于总裁，除了年薪 12 万元，还包括根据上一年度综合业绩（完成的利润指标及对公司长远发展的努力程度）确定的效益薪金，且 70% 的效益薪金用于购买本公司股票。公司高级管理人员和下属公司经理人员实行按净利润 5% 提取效益薪金的制度，且 70% 的效益薪金用于购买本公司股票并锁定（用于企业风险抵押）。对适宜划小经营的外贸等子公司经理人员，按公司注册资本的 10%~30% 持虚股（即只有分红权，没有实际所有权），然后再将所得红利的 70% 转为其个人对公司的实际出资，使虚股转为实股，逐步使子公司经营者个人实际出资达到公司注册资本的 10%~30%。控股子公司经营者实行“持股经营”，持股比例为 5%~30% 不等；对有经营管理能力而资金不足的经营者，先给 10% 的“干股”，若经营得好，来年的红利全额“填空”，经过多年努力，逐步变“干股”为“实股”，一直到规定的限额。

三木集团的延期支付方案在集团公司与子公司采用了不同的激励方法。公司的高级管理人员是采取效益薪金制度，子公司经营者要求持股经营。所有者和经营者有机结合。方案中先授予激励对象股权，将其所持股份的红利转为实际出资，直至激励对象实际持有股份。这一方案成功地解决了经营者对持股的现金要求。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

3. 延期支付激励模式的优缺点

延期支付激励模式的优缺点如下表所示。

优点	（1）将经营者的一部分薪酬转化为股票，且长时间锁定，增加了其退出成本，促使经营者更关注公司的长期发展，减少了经营者的短期行为，有利于长期激励、留住并吸引人才 （2）这种模式可操作性强，无需证监会审批 （3）管理人员的部分奖金以股票的形式获得，具有减税作用
缺点	（1）公司高管人员持有公司股票的数量相对较少，难以产生较强的激励力度 （2）股票二级市场具有风险的不确定性，经营者不能及时将薪酬变现

（二）虚拟股票

虚拟股票模式是指公司授予激励对象一种“虚拟”的股票，激励对象可以据此享受一定数量的分红权和股价升值收益。如果实现公司的业绩目标，则被授予者可以据此享受一定数量的分红，但没有所有权和表决权，不能转让和出售，在离开公司时自动失效。在虚拟股票持有人实现既定目标的条件下，公司支付给持有人收益时既可以支付现金、等值的股票，也可将等值的股票和现金相结合来支付。虚拟股票通过其持有者分享企业剩余索取权，将他们的长期收益与企业效益挂钩。

虚拟股票与股票期权、期股有些类似，但虚拟股票只是一种账面上的虚拟股票，其具有以下特点。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

1
股权形式的虚拟化和股东权益的不完整性。虚拟股权不同于一般意义上的企业股权，它没有表决权，只有分红权和资本增值权，不影响公司的所有权分布

2
虚拟股权由公司无偿赠送或以奖励的方式发放给特定员工，不需员工出资

3
不涉及股票实际所有权的变化，因此激励对象可以非常广泛

4
具有一定的约束作用。因为获得分红收益的前提是实现公司的业绩目标，并且收益是在未来实现的

1. 虚拟股票最早的尝试——上海贝岭

我国对于虚拟股票激励模式最早的尝试是上海的贝岭集团。上海贝岭是我国上市公司中最早推行股票期权计划的公司，该公司于 1999 年开始在企业内部试行“虚拟股票赠予与持有”激励计划，将每年的员工奖励基金转换为公司的“虚拟股票”并授予高级管理人员与技术骨干，在规定期限后按照公司真实股票的市场价格以现金形式分期兑现，其大致思路如下。

每年根据实际经营情况和利润大小从税后利润中提取一定数额设立专门的奖励基金，作为进行“虚拟股票”奖励的基础。按年综合考虑将来公司股票市场的波动情况及将来员工持有的虚拟股票兑现时的现金支付能力，确定该年度提取奖励基金数额。

在第一年发放时，确定公司虚拟股票基价与当时公司二级市场股价之间的比例，以后虚拟股票的内部价格就由公司二级市场股价来确定并随之变动；确定公司每年发放虚拟股票的总股数；确定公司虚拟股票奖励计划的受益人；对受益人进行考核，并确定虚拟股票的分配比例系数；确定各计划受益人当年所获虚拟股票奖励的数量。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

虚拟股票的兑现：公司虚拟股票的受益人可以在持有虚拟股票一定时间后逐步将其兑现，在不能兑现期间只有分红权。受益人兑现时应提前三天通知公司，并根据前一个星期公司股票的二级市场平均价按比例折算成虚拟股票的兑现价格。

根据以上实施步骤，上海贝岭仅仅在公司内部虚构出一部分股票，不需要发行新股或回购股票，实际上并没有涉及公司股票的买卖运作，回避了股票来源的问题。由于虚拟股票兑现价与公司股票的二级市场价格挂钩，股价上升能使经理人员获得更多的收益，同理，税后利润的提高使提取的奖励基金数额相应地增加，经理人员也能从中获益，从而促使经理人员努力工作。从其效果来看，不失为一种较有效的激励机制。

2. 新三板首份虚拟股权激励——精冶源

公司主营业务为不定形耐火材料的研发、生产、销售。2014 年，公司实现主营收入 7 584 万元，同比下降 16%；实现净利润 1 287 万元，同比大幅增长 213%。公司 2015 年 5 月 6 日发布虚拟股权激励计划，具体内容如下。

授予对象：此次激励计划的有效期限为三年，即 2015—2017 年，激励对象无偿享有公司给予一定比例的分红权。授予对象范围包括公司高管、中层管理人员、业务骨干以及对公司有卓越贡献的新老员工等。

业绩条件：公司以年度净利润作为业绩考核指标。设定的每年业绩目标为年度净利润增长率不低于 20%（含 20%）。

授予方式：在实现公司业绩目标的情况下，按照公司该年度净利润与虚拟股权占比核算和提取股权激励基金。

当年激励基金总额 = 考核年度净利润 × 加权虚拟股权总数 ÷ 加权实际总股本

虚拟股权的每股现金价值 = 当年激励基金总额 ÷ 实际参与分红的虚拟股权总数

个人实际可分配虚拟股红利 = 虚拟股权每股现金价值 × 虚拟股股数

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

对于虚拟股权的授予数量，根据虚拟股权激励对象所处的职位确定股权级别及其对应基准职位股数（经董事会表决同意后基准职位股数可按年度调整），根据个人能力系数和本司工龄系数确定计划初始授予数量，根据年终绩效考核结果确定当年最终授予虚拟股权数量。

虚拟股权的初始授予数量 = 基准职位股数 × 能力系数 × 本司工龄系数

虚拟股权的最终授予数量 = 虚拟股权的初始授予数量 × 绩效考核系数

本次激励计划授予股权共分为四个级别，基准股数区间为 1 万 ~2.5 万股。授予年度分红权激励基金的基准指标是公司年度净利润增长率达到 20%。

公司处于收购、兼并或转板上市阶段的，虚拟股权可以通过一定的对价方案转化为股票或者现金补偿，具体转换方案另行制定。

3. 虚拟股票激励模式的优缺点

虚拟股票激励模式的优缺点如下表所示。

优点	（1）它实质上是一种享有企业分红权的凭证，除此之外不再享有其他权利，因此虚拟股票的发放不影响公司的总资本和股本结构 （2）虚拟股票具有内在的激励作用。虚拟股票的持有人通过自身的努力经营并管理好企业，使企业不断地盈利，进而取得更多的分红收益，公司的业绩越好，其收益越多；同时，虚拟股票激励模式还可以避免因股票市场不确定因素造成公司股票价格异常下跌对虚拟股票持有人收益的影响 （3）虚拟股票激励模式具有一定的约束作用。因为获得分红收益的前提是实现公司的业绩目标，并且收益是在未来实现的 （4）支付方式灵活，可以是现金，也可以是等值的股票和期权，或是股票和期权与现金的结合
缺点	（1）这种模式下的企业分红意愿强烈，导致公司的现金支付压力比较大 （2）行权和抛售时价格难以确定 （3）激励对象可能因考虑分红，减少甚至不实行企业资本公积金的积累，而过分地关注企业的短期利益

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（三）业绩股票

业绩股票是股权激励的一种典型模式，指在年初确定一个较为合理的业绩目标，如果激励对象到年末时达到预定的目标，则公司授予其一定数量的股票或提取一定的奖励基金购买公司股票。业绩股票的流通变现通常有时间和数量限制。激励对象在以后的若干年内经业绩考核通过后可以获准兑现规定比例的业绩股票，若未能通过业绩考核或出现有损公司的行为、非正常离任等情况，则其未兑现部分的业绩股票将被取消。

1. 业绩股票最早的尝试——天津泰达股份

我国对于业绩股票激励模式最早的尝试是天津的泰达股份。1999 年 9 月，天津泰达股份正式推出了《激励机制实施细则》(以下简称《细则》)，这是我国 A 股上市公司实施股权激励措施的第一部规章制度。该《细则》规定，公司将企业业绩年增长 15% 作为最重要的考核指标之一。

根据《细则》，泰达股份将在每年年度财务报告公布后根据年度业绩考核结果对有关人士实施奖惩。公司将提取年度净利润的 0.2% 作为公司董事会成员、高层管理人员及有重大贡献的业务骨干的激励基金，基金只能用于为激励对象购买泰达股份的流通股票并作相应冻结，而处罚所形成的资金则要求受罚人员在六个月之内以现金清偿。由公司监事会、财务顾问、法律顾问组成的激励管理委员会负责奖罚。

这一激励机制是在当时法律尚不认可股权这种激励方式的情况下推行的。这种以股权作奖励、以现金作处罚的奖惩方式能够最大限度地将激励对象的利益和公司的稳步增长长期紧密地结合在一起，而保持激励管理委员会工作的独立性和成员的广泛性，可以保证奖罚的严肃、公正、公开。

与上海、武汉公司的做法显著不同的是，泰达股份通过由上市公司监

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

事会、财务顾问、法律顾问组成的一个专门委员会来负责激励工作，这种做法强调操作过程的独立性，与股票期权制度较为接近。业绩股票是我国目前使用最为广泛的激励制度。

2. 业绩股票激励模式的优缺点

业绩股票激励模式的优缺点如下表所示。

优点	（1）能够激励公司高管人员努力完成业绩目标。为了获得股票形式的激励收益，激励对象会努力地完成公司预定的业绩目标，其获得激励股票后便成为公司的股东，与原股东有了共同利益，会加倍努力地提升公司的业绩，进而获得因公司股价上涨带来的更多收益 （2）具有较强的约束作用。激励对象获得奖励的前提是实现一定的业绩目标，且收入是在将来逐步兑现，如果激励对象未通过年度考核或出现有损公司行为、非正常调离等情况，将受风险抵押金的惩罚或被取消激励股票，退出成本较大 （3）业绩股票可每年实行一次，因此能够滚动循环地进行激励，激励范围的可调性较大
缺点	（1）公司业绩目标确定的科学性很难保证，容易导致公司高管人员为获得业绩股票而弄虚作假，或者是很容易就达到目标，起不到激励作用 （2）激励成本较高，有可能导致公司的现金支付压力较大

（四）股票期权

股票期权指买方在交付期权费后即取得在合约规定的到期日或到期日以前按协议价买入或卖出一定数量相关股票的权利。这是对员工进行激励的众多方法之一，属于长期激励的范畴。

股票期权是一种不同于职工股的崭新激励机制，它能有效地把企业高级人才与其自身利益很好地结合起来。股票期权的行使会增加公司的所有者权益，是由持有者向公司购买未发行在外的流通股，即直接从公司购买而非从二级市场购买。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

从世界范围来看，股票期权模式是一种最为经典、使用最广泛的经理人股权激励模式。股票期权是金融衍生产品期权在经理人激励制度中的应用，产生于美国，最初只是一种对付高税率的变通手段，但时间证明激励效果明显大于避税效果。

股票期权在我国用得并不是很多，主要有两个原因：①股票期权在上市公司中使用是最方便的，但对于大多数非上市公司来说，股票期权并不是最理想的模式，而我国非上市公司较多；②对于上市公司来说，因我国资本市场有效性较差，股价波动太随意，使用股票期权有较大的风险。

1. 股票期权激励案例——创远仪器

公司 2015 年 5 月 12 日发布激励计划。

激励对象：对研究和开发工作、管理工作做出重大贡献的高级管理人员、中级管理人员及核心研发技术人员。

股票来源：在本计划获得股东大会批准后，公司将向激励对象定向分期发行合计不超过 168 万股股票期权，占公司股本总额的 10%，作为本计划的股票期权来源，种类为公司普通股股票。激励计划分四年实施，2015 年首次授予股票期权 50 万股。2016—2018 年期间，预留股票期权共计 118 万股。

行权条件：

（1）公司经审计的当年加权平均净资产收益率不低于 6%；

（2）公司经审计的当年净利润在 2014 年的基础上增长；

（3）各岗位 KPI 指标完成情况。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

2. 股票期权激励模式的优缺点

股票期权激励模式的优缺点如下表所示。

优点	（1）股票期权只是一种权利而非义务，持有者在股票价格低于行权价的时候可以放弃权利，因此对持有者来说没有风险 （2）股票期权在达到一定时间或条件的时候才会实现，激励对象为促使条件达成，或为使股票升值而获得价差收入，必然会尽力提高公司业绩，具有长期激励效果 （3）股票期权持有人得到的是企业新增价值，不侵蚀公司原有资本存量，且持有人在行权时可以增加公司的现金流量 （4）股票期权根据二级市场股价波动实现收益，激励力度较大，且股票期权受证券市场监督，具有相对公平性
缺点	（1）行权有时间、数量限制 （2）激励对象行权需支出现金 （3）存在激励对象为自身利益采用不法手段抬高股价的风险 （4）高度依赖股票市场的有效性。我国股票市场有效性较差，易受市场投机因素、政府宏观政策等突发事件的影响，经营者可能因不可控因素受到奖励或惩罚，这显然与激励的初衷相悖

目前，我国的股票期权激励政策多种多样，尽管股票期权计划数量众多，但每种计划背后的理念如出一辙：公司将期权授予员工，当股价在一段固定期限内超过固定价位时，他们可以出售一定数量的公司股票。

当然，股价越高，员工的获利就越多，可能是账面价值，也可能是现金。因此，提供这种福利的公司领导层希望此举能够提升员工绩效或带来富有创新的理念，以推动利润和销售，从而对公司股票产生积极的影响。

四、股票期权计划的管理方法

股票期权计划是指行权人在一定期限内按照事先确定的价格购买公司一定数量股票的权利，是国外一种比较成熟的、激励公司高级管理人员的

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

机制。公司给予其经营者的既不是现金报酬，也不是股票本身，而是一种权利，经营者可以某种优惠条件购买公司股票。

那么，如何对股票期权计划进行管理呢?

（一）我国股票期权公司内部监管体系设计

1. 加强董事会的独立性

借鉴发达国家的经验，我国规定实施股票期权计划的上市公司董事会中至少有两名以上的独立董事，以增强董事会的独立性，监督公司股票期权的合理发放。

2. 建立独立监事制度

规定公司监事会中至少有两名以上的独立监事，独立监事不能兼任薪酬委员会的委员；监事会负责监督股票期权计划的实施，包括监督薪酬委员会的组织管理工作、公司及员工绩效考评的公正性、股票期权计划是否按照内部规定的程序执行等；监事会应定期向股东大会汇报股票期权计划监督过程中发现的问题。

3. 建立相对独立的薪酬委员会

薪酬委员会的职责为制订上市公司高管人员与核心技术人员的工资、奖金、股票期权等薪酬的发放计划。薪酬委员会中独立董事为薪酬委员会的当然委员，独立董事占薪酬委员会委员总数的比例不得少于2/3。

（二）我国股票期权信息披露制度设计

1. 股东大会通知中的信息披露

股票期权计划草案提交股东大会讨论时，应在股东大会通知中明确披露下列信息：

（1）股票期权计划的主要内容，以及实现股票期权计划目的的途径；

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（2）以图表方式注明公司最近三年股价的表现，并与行业指数做比较；

（3）对于期权的授予总量或授予个人的数量，当超过有关限制、期权超范围发放、行权价格过低时，董事会应予以解释；

（4）公司薪酬委员会、监事会、独立财务顾问对于公司实行股票期权的意见等。

2. 授予时的信息披露规则

授予股票期权时，公司应当对本次授出期权的数量，主要获授人的姓名、获授数量及其占总授出期权数量的比例等进行详细披露。

3. 行权时的信息披露规则

上市公司应当在每一季度结束后的两个工作日内向社会公布本季度员工行权的情况，以及因员工行权所引起的公司总股本、股权结构的变动情况。由于员工行权导致股份的增加累计达到公司发行在外普通股的10%时，上市公司应及时将有关情况予以公告。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第五章

股票期权制度的具体实施过程

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

为了建立现代企业制度和完善公司治理结构，实现对企业高管人员和业务技术骨干的激励与约束，使中高层管理人员的利益与企业的长远发展更紧密地结合，充分调动其积极性和创造性，促使决策者和经营者行为长期化，实现企业的可持续发展，应实施股票期权制度。本章主要介绍实施股票期权制度的详细步骤和相关方法，帮助读者了解股票期权制度的具体实施过程。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一、确定授予对象

（一）授予对象种类

目前，国外接受股票期权的对象主要有以下四种：

（1）狭义的公司高级管理人员，主要指公司董事长、总经理等；

（2）公司高级管理人员以上的人员，除公司高级管理人员外，还包括公司董事会成员、监事会成员；

（3）公司核心技术人员；

（4）普通员工，主要是做出突出贡献的员工和在绩效考核中成绩优秀的员工，有些企业甚至扩展到绝大部分员工。

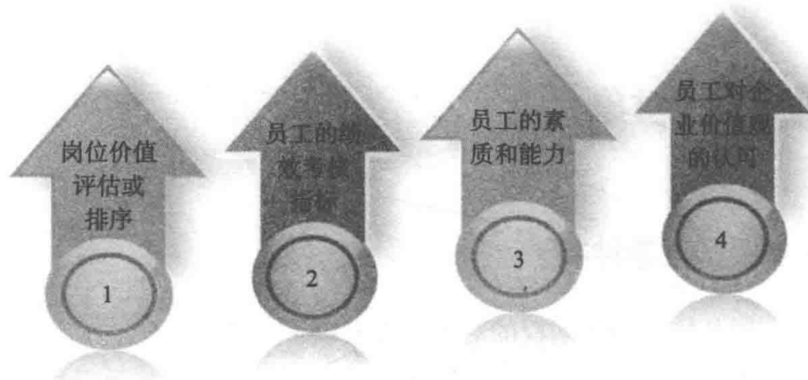
我国在《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》与《中共中央、国务院关于加强技术创新、发展高科技、实现产业化的决定》中明确强调，可以对三类人员给予股份奖励，包括经营层、科技人员和有突出贡献的企业职工。

由于股票期权激励的目的是通过公司股票的增值来促使期权持有人更加关心公司的长期发展，从而使股票期权持有人的长期报酬与公司的长期增长保持一种密切的联系，股票期权激励的对象应该限制在对企业未来发展有举足轻重的影响并且担任实职的公司雇员，应该将范围限制在公司中高级管理人员、核心技术人员和有突出贡献的员工中，而不能搞股权大锅饭。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（二）确定标准

在具体实施过程中，授予对象的确定可以根据以下四类指标进行。



1. 岗位价值评估或排序

岗位价值评估又称职位价值评估或工作评价，是指在工作分析的基础上，采取一定的方法对岗位在组织中的影响范围、职责大小、工作强度、工作难度、任职条件、岗位工作条件等特性进行评价，以确定岗位在组织中的相对价值，并据此建立岗位价值序列的过程。岗位价值评估是指一组评价人员根据岗位价值模型的评价标准，对各岗位完成岗位职责且对企业贡献价值的大小进行分析和量化评估的一种管理活动。

2. 员工的绩效考核指标

绩效考核指标是指通过明确绩效考核目标的单位或者方法，对承担企业经营过程及结果的各级管理人员完成指定任务的工作业绩的价值创造的判断过程。例如，对于企业员工来说，包括企业员工的品德、工作绩效、能力和态度等。

3. 员工的素质和能力

一个企业员工素质的高低直接关系到企业的改革、发展和稳定，关系

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

到企业在激烈的竞争中的胜负。企业员工的职业素质和技术能力若普遍偏低，将成为制约企业快速发展及影响与国内外企业同台竞技、一比高低的一大瓶颈问题。因此，员工的素质和能力也是考核标准之一。

4. 员工对企业价值观的认可

企业价值观是指企业在追求经营成功过程中所推崇的基本信念和奉行的目标。企业价值观是企业全体或多数员工一致赞同的关于企业意义的终极判断。企业价值观对企业员工行为起到导向和规范作用。员工认可企业价值观，才会与企业前进方向一致。

《上市公司股权激励管理办法》规定，单独或合计持有上市公司 5% 以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女，不得成为激励对象。下列人员也不得成为激励对象：①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；⑥中国证监会认定的其他情形。

二、确定授予数量

我国企业在确定股票期权授予数量时主要依据以下几种标准。

（一）按照绩效考核的指标和结果

这种方式通常按照受益人过去或当期已经实现的业绩赠予股票期权，以期待受益人未来的较高业绩。其优点在于支持和鼓励了组织成功的因

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

素，对提高和改善组织业绩有非常积极的直接作用。

（二）按照素质和能力

这种期权分配方式是对受益人进行综合评估，以其未来对公司的贡献预期作为股票期权分配的标准。这种方式比较接近股票期权的初衷，有利于受益人潜能的发挥，有助于提高组织未来的业绩。其缺点在于对于能力的度量有难度，主观性比较强。

（三）按照职务或工资级别

根据职务的大小或工资比例进行股票期权的赠予，是一种比较传统、普遍的赠予方式。职务越高，相应承担的责任也就越大，其对组织的贡献也就可能越大。工资级别通常反映员工在公司中所处的地位和贡献的大小。

（四）按照公司岗位价值评估的结果或排序

将科学的岗位价值评估结果作为股票期权的分配标准具有可量化、客观、科学、合理规范的特点，容易被公司内部职工所接受，也是一种比较先进的股票期权分配标准和依据。岗位价值评估的分值和排序越高，说明被授予人对企业的影响、所承担的责任、职责范围、工作的负责性越大，在企业内部也就越重要。这种方法相对于传统的按照职务和原始的工资分配股票期权来说，人为的影响干涉因素比较少。

以上四种确定股票期权授予数量的办法各有利弊，其使用条件和优缺点都各不相同。在实践中，授予数量通常是由几种因素共同决定的，但一般来讲，根据公司所属行业、公司的成长时期、经营者与股东的委托代理关系等情况，股票期权数量确定方式的侧重点是不一样的。比如，第一种方式适合成长性较好的企业；第二种适合人力资本为主的创业性企业；第

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

三种和第四种方式则适合经营比较稳定的企业。企业可以根据自身的实际情况，在不同的发展时期侧重于不同的分配方式。

三、确定行权价格

行权价格是指发行人发行权证时所约定的、权证持有人向发行人购买或出售标的证券的价格。

行权价格和权证价格紧密相关，行权价格依附于权证而存在。对认沽权证来说，行权价格高于行权期证券价格时，权证有内在价值；对认购权证来说，行权价格低于证券价格时，权证有内在价值。因此，行权价格成为定价权证的重要标尺，其计算公式如下：

认购权证价格 = 到期证券价格 − 行权价格

认沽权证价格 = 行权价格 − 到期证券价格

一般的股票期权是指一种衍生金融工具，它对应的“基础资产”是股票，可以分为买入期权和卖出期权两种，核心是期权的行权价格。期权行权价格大小决定了期权的内在价值（指期权的行权价格与期权基础资产市场价格的差值），同时期权行权价格也是 Black-Scholes 模型计算期权价格（即期权费）一个不可缺少的变量。一般的股票期权可以在期权交易所或证券交易所上市交易，是一个交易品种。

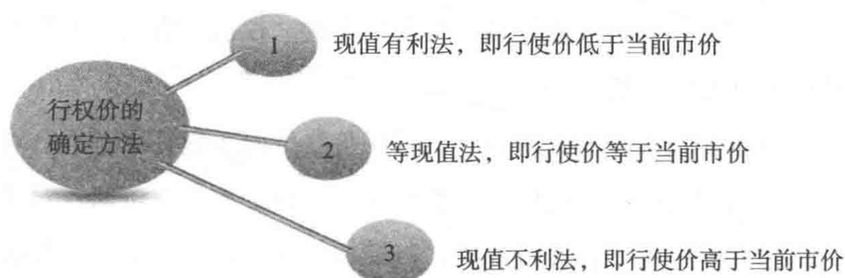
行权价的不同将导致股票期权是虚值期权、实值期权还是平价期权，三者的区别在于期权发放时期权本身是否有内在价值。虚值期权是指期权的行权价格高于期权发放时股票的市场价，期权内在价值为负。实值期权是指期权的行权价格低于期权发放时股票的市场价，期权具有内在价值。平价期权是指期权的行权价格等于期权发放时股票的市场价，内在价值为

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

零。不同的选择会造成期权发放时是否有一笔收入的差别。

（一）确定方法

股票期权行权价是否合理，关系到期权激励是否有效。股票期权行权价的确定一般有以下三种方法。



由于我国股票期权还处于探讨性阶段，加上公司经营的体制环境不太宽松，经理人无法完全行使应有的控制权，适宜实行现值有利法。

1. 现值有利法

现值有利法即行使价低于当前股价，是确定股票期权行权价的一种方法。采用这种方法确定行权价格时，公司希望立即给予经营者报酬以激励他们更好地工作，更能使经营者感到报酬与努力的直接关系。

但是现值有利法也有缺陷：①现值有利法使公司原有股东的权益受到了稀释，尤其是在原有股东以溢价认购时这种稀释表现得更加明显；②如果风险回避型的经营者接受现值有利法的股票期权，他们对待创新和新投资项目将更加保守。

2. 等现值法

等现值法即行使价等于当前市价，是确定股票期权行权价的一种方法。市场是最有效率的衡量企业真实价值的机制，以市场价值衡量企业的

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

资产质量和利润水平最为客观和真实。

等现值法的缺陷在于：我国的股票市场属于弱式有效市场，存在较强的炒作和投机行为，市场价格不能反映所有可获得的信息，经营者往往能够通过控制股票期权授予时间，使等于现值股票期权获得同低于现值股票期权几乎相等的未来收益；经营者是内部控制人，可以利用内部未公开的信息对授予日的股票价格施加影响。

3. 现值不利法

现值不利法即行使价高于当前股价。现值不利法的优点在于经营者股票期权行权价格与市场价格之间的差额提供一个衡量经营者未来而非过去时期的管理绩效的优良工具。

根据 Vissing-Jorgensen 风险厌恶型经营者期望效用函数，当其他条件维持不变时，经营者股票期权行权价格越高，经营者更少回避风险，更倾向于风险偏好，常用近于赌博的措施来改变困境，企业面临着更大的风险，所以现值不利法也有很大的缺陷。

美国国内税务法规规定，行权价不能低于股票期权赠予日的公平市场价格。不同公司对公平市场价格的规定不同，如有的规定是赠予日最高市场价格与最低市场价格的平均价，有的规定是赠予日前一个交易日的收盘价。当某经理人拥有该公司 10%以上的股份时，如股东大会同意他参加股票期权计划，则他的行权价必须高于或等于赠予日公平市场价格的 110%。而在我国香港，认股价必须不少于股权授出日前五个交易日在联交所的平均收市价的 80%或股份面值（以较高者为准），显然这是对现值有利法的一种限制。至于采用三种方式中的哪一种，则由公司自己决定。

从理论上讲，等现值法较为合理，现值不利法会造成经营者努力难度增大，而导致其增加风险偏好，而现值有利法会加大股东的负担。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（二）我国公司行权价格的确定

1. 上市公司行权价格的确定

对于上市公司来说，我国上市公司的期权计划在行权的确定上基本采取了国际通行的方法，即以股票市场公开交易价格作为定价的基础。例如，上海贝岭的虚拟股票期权计划中，其行权价格就以授予时的二级市场价格为基础，武汉国资经营公司的即刻行权股票期权的行权价格也被确定为授予时的市场价格。

2. 非上市公司行权价格的确定

与上市公司不同，非上市公司在制订股票期权激励计划时，其股票行权价格的确定没有相应的股票市场价格作为定价基础，因此其确定难度相对要大得多。

（1）把每股净资产或股票面值作为主要的参考依据。这是我国非上市公司在实施股票期权计划时所采取的主要办法。例如，武汉国资经营公司实施的对于非上市公司和有限责任公司的股票期权计划中，授予的行权价格就被确定为“按审计的当年企业净资产折算成企业法定代表人持股份额”。以每股净资产值或以股票面值作为行权价的基础显然是一种过于简单化的处理，其客观性、准确性以及激励效果都存在一定的问题。可以考虑参考每股净资产收益率和投资的机会成本，将这两个参数作为对每股净资产值和每股面值的调整系数。

（2）通过专业的资产价值评估确定企业内在的价值，然后根据此结果设定行权价。价值评估建立在若干假定的前提之下，以充分考虑公司长期增长潜力的变量为主。

（3）参照同类型上市公司的市场价格确定行权价，尤其是对于新兴高科技企业，市场的评价比人为的价值评估更为客观。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

四、确定行权时间

在股票期权获授人获得期权之后，允许其何时行权，同样是一个十分重要的问题。为避免高级管理人员通过操纵股价来使自己获利，一般对期权的行权时间要做出明确规定。一方面，期权在授予后必须经过一段时间的等待期（也称生效期，一般为一年）后才能行权；另一方面，期权的行权必须在某一段特殊的时间内，也即所谓的“窗口期”内（有别于授予时的窗口期）。

《上市公司股权激励管理办法》有如下规定：

第三十条　股票期权授权日与获授股票期权首次可行权日之间的间隔不得少于 12 个月。

第三十一条　在股票期权有效期内，上市公司应当规定激励对象分期行权，每期时限不得少于 12 个月，后一行权期的起算日不得早于前一行权期的届满日。每期可行权的股票期权比例不得超过激励对象获授股票期权总额的 50%。

当期行权条件未成就的，股票期权不得行权或递延至下期行权，并应当按照本办法第三十二条第二款规定处理。

第三十二条　股票期权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票期权应当终止行权，上市公司应当及时注销。

（一）可行权日

股权激励可行权日是指激励对象可以开始行权的日期。可行权日一般可以通过以下两种方法确定。

1. 以授权日为基准

公司可以将可行权日确定在股权激励授予日后两年、三年或更长的时

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

间，具体时间根据公司战略目标的实现周期确定。

2. 以业绩指标的达成为标准

将制订股权激励计划时预先设定好的公司业绩指标及激励对象考核指标的达成作为可行权的前提条件，达到了相关标准的时间就自动确立为可行权日。

（二）行权窗口期

为了防范公司股权激励对象（通常包括管理层）利用其信息优势从事内幕交易和操纵股价，经过等待期之后进入行权期，公司授予激励对象在特定的时间段可以自主行权，同时此时间段不属于法律规定行权的特定时间，这个由公司股权激励计划规定又符合法律规定的行权时间段就是“行权窗口期”，高管人员只能在此期间申请行权。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第六章

非上市公司股票期权制度的实施

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

在我国，股票期权制度作为激励手段在不断壮大的非上市公司中的应用正处于探索阶段。不同的公司在制订期权计划时应根据自身的情况，遵循科学性、系统性、实用性原则，以保证股票期权制度的顺利实施。本章主要探讨非上市公司股票期权制度实施过程中存在的问题，以及如何制定适合非上市公司发展的方案和做好参数设计。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一、非上市公司实施股票期权制度面临的问题

股票期权制度最大的益处在于能把经营者的利益与股东的利益结合在一起。但是非上市公司因为不能上市，其股票不能在证券市场上挂牌交易，也就没有市场价格，因此不能反映出公司的价值，这给股票期权制度在非上市公司的实行带来一系列的问题。

（一）经营者绩效的衡量问题

实行股票期权时，股票的价格是衡量经营者业绩的重要参考指标，但非上市公司没有市场价格作参考，因此借助于股票价格衡量经营者业绩在非上市公司是不可行的。

（二）行权价格的确定问题

在确定行权价格时，可以实行股票期权时一定期间的股票平均价格或实行期权日当天的股票价格为行权价格。对于非上市公司，行权价的确定没有股票市场价格作为参考时，采用的是由专家评估公司价值来确定每股股票所代表的公司价值，而这种方法具有很大的主观性。

（三）股票期权的变现问题

上市公司经营者获得股票期权的收入是通过市场实现的。非上市公司

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

的股票期权不能在市场中变现，因此面临将大量的资金支付给持有者的风险，这时公司有可能出现资金周转困难。

（四）股票期权的授予数量问题

公司股票期权的授予对象一般仅限于公司管理人员，但不同层级管理人员、不同职位人员的具体授予数量则是一个困扰公司的难题。此外，由于采用市场价值衡量较为困难，这个难题在非上市公司又被无形地放大了。

二、非上市公司股票期权制度的实施方案

由于非上市公司实施股票期权制度会面临更大的困难，其股票期权制度的实施方案必然和上市公司的有所区别。一般而言，可以参考以下几个方案。



（一）虚拟股票期权方案

该方案将公司的净资产分割成具有相同价值的若干股份，形成一种有账面价值的股票，并由专家评估每一股股票所代表的价值。被授予对象

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

可以享有这种虚拟股票，享受一定数量的分红权和股价增值收益，但没有表决权、所有权，也不能转让、出售。虚拟股票虽不会改变公司的资本结构，但会使公司发生现金支出，有可能使公司面临财务风险。

1. 实施虚拟股票期权的关键要素

与上市公司实施股票期权计划不同的是，虚拟股票期权激励模式需要重点解决以下问题：提取虚拟股票期权奖励基金；确定虚拟股票期权的行权价，虚拟股票期权的分配时机，虚拟股票期权的行权时间、行权方式，虚拟股票的出售条件、出售对象及出售价格等。

（1）虚拟股票期权奖励基金。

奖励基金是实施虚拟股票期权的前提和基础。公司在一个财务年度结束后，可以根据实际需要确定提取比例，从公司的税后净利润中提取虚拟股票期权奖励基金作为以后设计虚拟股票期权的基础。提取奖励基金不仅涉及高级管理人员的利益，而且会影响全体股东的利益，因此需要通过股东大会的决议。期权基金的提取金额应经过科学的匡算，力求合理、公平。提取过少，激励作用不明显；提取过多，则可能损害股东的权益，引起股东不满。总之，应以不影响公司的运营为前提来提取奖励基金。

（2）虚拟股票期权的行权价。

虚拟股票期权行权价的确定是一个关键环节，行权价是否合理关系到整个期权激励计划能否发挥预期的激励作用。

对于上市公司而言，受益人行使股票期权及以后出售股票等都比较方便，而且价格对有关各方也比较公道。但非上市公司在制订股票期权计划时，其股票期权行权价的确定没有相应的股票市场价格作为定价基础，确定难度相对要大得多。

欧美非上市公司通常的做法是，首先对企业价值进行专业评估，确定企业每股的内在价值，然后以此作为股票期权行权价与出售价格的

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

基础。

国内主要有净资产法、利润法、模拟股票上市定价法、市场模型评估法等。由于企业价值的计算模型很多，解决非上市公司的行权价格问题并没有统一的方法。对于新兴企业而言，可能没有任何一种价值评估方法比市场模型评估法更加客观、准确，因此非上市公司在确定企业真实价值与确定行权价时可以同类型上市公司的市场价格作为重要的参考依据，比如考虑市场平均市盈率的变化等。

（3）虚拟股票期权的分配时机。

虚拟股票期权的获授人一般为公司的高管人员和技术骨干，授予时机应确定为每个财务年度业绩考评后或有重大科技成果面世及有重要技术攻关项目需要进行时。滚动授予可解决一次性授予而不能给后进的高层管理人员和核心技术人员以激励的局限性问题。

（4）虚拟股票期权的授予数量。

确定虚拟股票的授予数量是虚拟股票期权激励中较为重要的环节，在很大程度上决定了激励的效果，从而直接、间接地影响公司的经营业绩和管理质量。授予数量的确定要与赠予标准紧密联系起来，既要考虑授予数额在获授人薪酬中的比例（建议在30%以内），又要分出档次，不能平均或普惠。

（5）虚拟股票期权的行权时间。

虚拟股票期权的行权也需要一定的等待期，这与上市公司股票期权计划相同，一般可选择五年左右，这样可以确保其长期激励作用，避免高管人员的短期行为。只有经过等待期后，期权获授人才可以行权。

（6）虚拟股票期权的行权方式。

目前可行的方式有：现金行权、非现金行权。现金行权是指期权持有人经过等待期后，按先前约定的行权价向公司支付金额购买虚拟股票，由

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

公司将其购买的虚拟股票计入其虚拟股票账户。非现金行权可分为以下两种形式。



非现金行权是指行权人在行权时，用行权后所拥有的虚拟股票来支付行权费用，剩余的虚拟股票计入其虚拟股票账户。非现金行权并出售是指行权人在行权时，行权人将可以行权的虚拟股票期权行权后立即出售给公司，以获取行权价与最新价之间的差价。非现金行权由于无需行权人自己付出现金，更容易受到行权人的青睐。

（7）虚拟股票的出售条件。

对于出售条件，公司可以制定相应的考核指标，如主营业务收入增长率、净利润增长率等。指标的期望值可以参考国内外同行业优秀公司的平均水平。行权人可以选择自己保留虚拟股票或出售给公司，公司支付差价。

（8）虚拟股票的出售对象及出售价格。

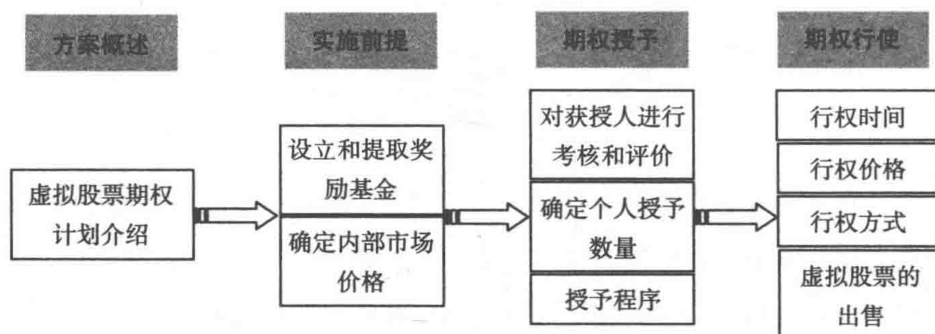
虚拟股票的持有人可以向公司出售虚拟股票，公司有义务购回虚拟股票；虚拟股票的持有人也可以向公司的其他员工转让虚拟股票，但应事先征得公司同意，如公司不同意则需由公司购回虚拟股票。如果虚拟股票具有公司决策的表决权，则在规定转让对象时，还应表明是否可以转让给公司的外部投资者；如公司不希望外部投资者参与公司内部事务，则应事先

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

在计划书或授予协议书中作出“不得向公司以外的人士转让虚拟股票”的规定。虚拟股票的出售价格可以转让时公司虚拟股票的最新价格为准，也可以转让双方之间的协议价格为准。

2. 虚拟股票期权模式的操作流程

虚拟股票期权模式的操作流程如下图所示。



3. 案例

下面以某设计研究院管理层及技术骨干长期激励方案为例，分析非上市公司虚拟股票期权方案的实施过程。

（1）有限责任公司的总出资额比照股份有限公司制“虚拟”为总股本，并划为等额股份，对个人进行奖励时保持总股本不变，将“虚拟”的股票期权奖励给个人。

（2）设立和提取公司的奖励基金。

奖励基金的提取以净资产收益率为考核指标，凡年度公司净资产收益率低于 20%（不含 20%）的，不得提取奖励基金；当年度净资产收益率达到 20% 时，便可按税后利润总值 9% 的比例计提奖励基金。

（3）从实施计划的第二年开始，公司每年根据前一年财务报表确定的奖励基金数额和发放虚拟股票时确定的虚拟股价，将两者相除确定当年发放虚拟股票奖励的总股数。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（4）激励对象的具体考核标准由薪酬和考核委员会制定。在考核结果的基础上，结合不同人员的岗位系数或工资系数综合确定其当年的虚拟股票期权分配系数。

（5）薪酬和考核委员会将激励对象每年一次的综合考评结果同其岗位或工资系数等多种因素挂钩，通过一定折算后确定各激励对象当年应分得公司虚拟股票期权的比例系数，从而得出每位激励对象的应授股数。

（6）确定内部市场价格。

“虚拟股票”的内部市场价格＝每股净利润 × 模拟市盈率

每股净利润＝净利润／总股本

企业介于稳定增长型企业与快速成长型企业之间，因此模拟市盈率经股东大会商议确定为30倍。该内部价格变为激励对象的行权价格。

（7）虚拟股票期权的行权等待期为两年，行权等待期结束后方可行权。采取加速行权方式，在行权等待期结束后的第一年给予20%的行权权，第二年给予30%的行权权，第三年给予50%的行权权。

（8）虚拟股票期权的行权方为无现金行权。

（9）虚拟股票期权获授人行权以后所获得的虚拟股票可以自由选择时间向公司售出，售出价格为售出当年最新确定的虚拟股票内部价格；也可在公司内部向其他员工协议转让。

（10）本计划采取风险抵押金形式来约束激励对象，在奖励基金中设个人预留账户，每年将分到每名激励对象名下的虚拟股票期权中的20%作为风险抵押金存入个人账户。如果净资产增值率达到底线标准，则发还风险抵押金；如果净资产增值率未达到底线标准，则按比例扣减。

（11）其他可能导致本计划中止的情形由董事会提请股东大会批准。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（二）账面价值增值权方案

账面价值增值权是指直接用每股净资产的增加值来激励其高管人员、技术骨干和董事。账面价值增值权不是真正意义上的股票，没有所有权、表决权、配股权。此模式的特点是：可以有效避免股票市场因素对股票价格的干扰；由于账面价值增值权不能流通、转让或继承，员工离开企业将失去其权益，有利于稳定员工队伍；具体操作方便、快捷。

账面价值增值权是与证券市场无关的股权激励模式，激励对象所获的收益仅与公司的财务指标每股净资产值有关，而与股价无关。

这种激励方式使业绩和管理水平直接挂钩，让管理者专注于每股净资产的增长，也就是市值的稳步增长。但从另一方面来说，每股净资产的增加幅度有限，该方案没有充分利用资本市场的放大作用，难以产生较大的激励作用。

账面价值增值权方案具体又分为购买型和虚拟型两种：购买型是指授予对象在期初按每股净资产购买一定数量的股份，在期末再按每股净资产期末值回售给公司；虚拟型是指授予对象在期初不需支出资金，公司授予其一定数量的名义股份，在期末根据公司每股净资产的增量和名义股份的数量来计算激励对象的收益。实施账面价值增值权方案的优点是激励效果不受外界资本市场异常波动的影响，且无需大量现金支出。

（三）股份期权方案

股份期权又称虚拟股票计划，是指在非上市股份有限公司中，首先将公司所有权转化为若干虚拟股份，然后根据特定的契约条件，赋予企业经营者或劳动者在一定的时间内以某个约定的价格购买一定份额的股权（虚拟股份）的权利。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

股份期权是股票期权激励理论的一种模式。管理人员经过业绩考核和资格审查后可获得一种权利，即在将来的特定时期，以目前评估的每股净资产价格购买一定数量的公司股份。届时如果每股净资产已经升值，则股份期权持有人将获得潜在的收益，反之则需要以风险抵押金补入差价。激励对象购买公司股份后正常离任时，由公司根据当时的评估价格回购；非正常离任时，则所持股份由公司以购买价格和现时评估价格中较低的一种回购。

（四）绩效单位方案

公司设立一个合理的业绩指标，如每股收益、资本收益率，经营者如果在期末完成了指标，公司则根据净利润提取一定比例的激励基金进行奖励。这部分奖励往往不直接发给激励对象，而是转化成风险抵押金。风险抵押金在一定年限后，经过对激励对象的行为和业绩的考核可以获准兑现。如果激励对象未能通过年度考核，出现有损公司利益的行为或非正常离任，激励对象将受到没收风险抵押金的惩罚。

三、非上市公司实施股票期权计划的参数设计

非上市公司在实施股票期权计划时，除了需要制定一个正确的方案，还需对股票期权计划的参数进行合理的设计。一般而言，非上市公司可根据以下几点来确定适合自己公司发展的股票期权计划参数设计方案。

（一）股票的来源

股票的来源可根据公司的具体情况确定，一般有以下几种：

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（1）增资扩股；

（2）大股东转售；

（3）虚拟股票期权。

（二）股票期权的受益人

股票期权的受益人主要为高层管理人员和核心技术人员。一般情况下，受益人的名单由公司董事会确定，但若某高级管理人员直接拥有公司较高比例的股票期权，应该提请股东大会批准。

（三）股票期权的行权价

股票期权计划的实施需要对相关参数进行精确的计量。目前比较可行的方式有有形资产与无形资产模型、净资产模型、综合考虑销售收入、净利润与净资产模型等。其中，综合考虑销售收入、净资产模型由于考查的参数较为全面且便于确定，成为较为容易推行的方式。

1. 公司价值

$$P=A_1 \cdot S_1+A_2 \cdot S_2+A_3 \cdot S_3$$

$$S_3=B_1 \cdot Y_1+B_2 \cdot Y_2$$

$$A_1+A_2+A_3=1$$

$$B_1+B_2=1\ (B_1,\ B_2>0)$$

其中，S_1 为销售收入；S_2 为净利润；S_3 为净资产；Y_1 为有形资产占总资产比重；Y_2 为无形资产占总资产比重。

2. 期权占公司股权的比重

K= 授予期权的价值 / 授予期权时的公司价值

3. 行权时期权占公司期权的比重

L=（K• 期权授予时公司的股本）/ 期权行权时公司的股本确定期权价值

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

W=L• 期权行权时公司的价值

（四）股票期权的期限

股票期权的期限可根据公司所在行业情况确定，行业投资项目见效期长，则股票期权的限定时间也相应较长。一般情况下，在授予后三年内不能执行，三年后进入行权期，超过行权期未执行的期权自动失效。

（五）股票期权的行权时间

股票期权不可在授予后立即执行，公司将股票授予获授人时并没有授予他们行权的权利。获授人只有在股票期权的授予期结束后才能行权。股票期权的行权一般按照授予时间表分批进行，公司授予时间可以因获授人级别不同而不同。公司董事会有权缩短经理人持有的股票期权的授予时间，在某些特殊情况下甚至可以在当日将所有不可行权的股票期权变为可以行权的股票期权。

（六）股票期权的行权方式

非上市公司的股权不能上市交易，其行权方式取决于股票的来源。若采用增资扩股或大股东转让的方式，则期权受益人可通过购买公司股票来行权。若采用虚拟股票方式，则期权受益人可以无现金行权并出售，即个人决定部分或全部行权，以获取行权价与市场价的差额收益。

（七）股票期权的授予方式

非上市公司可根据自身的情况确定股票期权的授予方式，一般可从以下几个方面考虑。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

1. 一次性授予

一次性给予经营者一定数量的股票和股票期权，并规定这部分股票在经营者任期内不得变现，待任期结束后方可兑现，以防止经营者的短期行为，其具体数额由期权管理委员会确定。

2. 按比例授予

年度考核后对经营者股票和股票期权的奖励可以按比例进行。例如，30% 作为公司的无偿奖励，采用公司股票的形式；70% 以股票期权的形式授予经营者。年度业绩获取的期权不必等到任期结束后兑现，一般在授予期结束后经营者可以在随后的几年内均匀行使期权。

（八）股票期权的授予时机

一般可以在出现以下情况时向授予对象授予股票期权：

（1）受聘；

（2）升职；

（3）取得重大科技成果；

（4）每年一次的业绩评定。

（九）期权证书的内容

董事会决定向雇员授予期权时应以信函形式通知获授人，获授人自授予之日起有一定的期限确定是否接受期权授予。若是在有效期失效或方案终止之后接受，则不予受理。获授人向公司期权管理委员会确认接受股票期权后，公司应授予该获授人期权证书。期权证书应包含以下内容：

（1）权利种类；

（2）期权数量；

（3）行权价格；

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（4）期权期限；

（5）期权的授予主体；

（6）期权持有人的权利与义务；

（7）在行权期间持有人离开公司的处理协定；

（8）行权后股权的变现。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

STOCK OPTION

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第七章

股票期权的纠纷与诉讼

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

股票期权纠纷是一种正常的社会现象。近些年来，随着期权激励受到越来越多企业的重视，其引发的纠纷问题也越来越突出。本章将从问题的出现（纠纷）和问题的解决（诉讼）这两个方面来介绍与股票期权有关的劳动争议、争议处理原则、员工股票期权案件裁判分析等内容，可以帮助股票期权参与者在实践中有效地避免不必要的纠纷，在权益受损时采取有效手段保护自身利益。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一、与股票期权相关的劳动争议

股票期权本质上是企业对员工的一种激励。企业和员工就此发生的争议是否属于劳动争议，在实践中争议非常大。

确认争议解决方式，首先要判断股票期权是否属于工资类权益。如果能将期权解释为员工的一种薪酬 / 工资，则可以将期权的诉讼请求纳入到劳动争议范围中。如果不能，则只能直接向人民法院主张民事纠纷。对此问题，根据相关资料，实践中存在以下两种明显相反的观点。

（一）认为不属于劳动争议

1. 对于工资的解释

目前适用的仍然是 1990 年国家统计局出台的《关于工资总额组成的规定》。其中第四条规定，工资总额由下列六个部分组成：①计时工资；②计件工资；③奖金；④津贴和补贴；⑤加班加点工资；⑥特殊情况下支付的工资。并且其第十一条规定，对购买本企业股票的职工所支付的股息收益不计入工资总额。

2. 从性质特点看

股票期权具有收益非固定、可变性的特点，是附条件和附期限的一种收益，具有不确定性，与企业经营和股票价格密切相关，并非企业定期支付给员工的固定收入。而且股票期权的主要目的在于激励员工，并起到一

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

定程度的捆绑约束作用，其制度基础和机制与常规工资奖金并不相同。因此，期权应排除在工资范围之外。

（二）认为属于劳动争议

（1）首先，工资总额的规定是1990年颁布的，由前述可知当时我国并无股票期权的概念，虽然该规定仍在施行，但已不能适用于股票期权的新情况；其次，股票期权与职工直接购买本单位的股票存在本质区别，价格、形式、行权限制都不同；最后，工资总额的规定只是针对股票的股息收益，并非股票本身，更何况股票期权。

（2）从税收角度看，股票期权收益被视为工资所得。2005年，财税〔2005〕35号文件《财政部、国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》第二条规定，员工行权时，其从企业取得股票的实际购买价（施权价）低于购买日公平市场价（指该股票当日的收盘价）的差额，是因员工在企业的表现和业绩情况而取得的与任职、受雇有关的所得，应按“工资、薪金所得”适用的规定计算缴纳个人所得税。

2006年，国税函〔2006〕902号文件《国家税务总局关于个人股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的补充通知》进一步明确了相关操作规则。因此，从税收政策来看，股票期权已然被纳入工资范围。

二、实践中的争议处理原则

对于股票期权相关争议是否属于劳动争议，依据何种法律规则进行处理，当事人能够提出何种诉求等诸多程序和实体问题，目前国家法律法规和司法解释均无明确规定。根据对北京、上海、广东等经济发达地区相关

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

案例的检索，结合部分地区相关规范，实践中，劳动仲裁和法院对此类案件的处理呈现出如下基本规则。

（一）一般不认为属于劳动争议

一般来说，由于股票期权争议涉及《公司法》《合同法》等，不是单纯的《劳动法》问题，特别是某些期权争议还涉及境外上市公司，难以通过《劳动法》条文直接处理和解决，仲裁委和人民法院通常认为其不属于劳动争议，不按照劳动争议程序处理。

也有案例显示，对于有的期权争议，仲裁委或者法院会认为其属于劳动争议，但这些争议通常是以期权方式支付工资或者补偿金而引发的，与典型的期权争议有一定差别。

（二）原告承担较重举证责任

在股票期权争议不属于劳动争议的情形下，人民法院将按照普通民事案件的标准对其进行审理，进而根据谁主张谁举证的规则，要求原告承担首要的举证责任，例如期权协议的存在、被告违约行为的存在、期权收益计算、造成损失的具体情况等。

但是根据民事诉讼举证规则的规定，如果原告可以举证的某项证据由被告掌握，而被告拒不提供，则法院可以推定该项证据存在，进而判决被告承担不利责任。因此，个案中根据具体情况，也可以通过对法律规则的适当运用，努力争取在举证责任上获得对当事人有利的结果。

（三）仲裁或诉讼程序中，企业主体应为期权协议的直接相对方

仲裁或诉讼程序中，企业一方主体应为期权计划或期权协议的直接相对方，不能仅为劳动关系上的用人单位。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

通常来说，员工一方都是因为与企业之间因劳动关系发生争议，进而引发相关的股票期权争议。从劳动争议处理角度，员工劳动关系所在企业会是直接相对方，并承担相关责任。但是，由于股票期权争议涉及期权机制的具体设计，期权计划对应的公司主体可能并非劳动关系所在单位，特别是境外上市公司股票期权中，员工劳动关系通常在境内，而期权是针对境外上市公司。所以，期权争议中的一个重要问题就是要确定准确的争议相对方，否则相关诉求很可能得不到支持。

综上，对于与股票期权相关的争议，目前缺少明确统一的处理规则。用人单位在应用这一激励机制捆绑员工与企业利益以促进企业经营发展时，也应注意利用现有法律规范，尽量避免和减轻企业一方的风险成本。

三、员工股票期权案件裁判分析

（一）员工股票期权概述

一般来说，员工股权期权是指公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股权的权利。如该公司为上市公司，则称为股票期权；如该公司为非上市公司，则称为股权期权（为行文方便，股票期权和股权期权不做区别，统称为股票期权）。股权激励计划的激励对象可以包括公司的董事、监事、高级管理人员、核心技术（业务）人员，以及公司认为应当激励的其他员工。激励对象可以其获授的股票期权在规定的期间内以预先确定的价格和条件购买公司一定数量的股份，也可以放弃该种权利。

授予员工限制性股票和股票期权是上市公司激励员工的主要方式。在

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

我国期权实务中，根据期权授予主体的不同，员工股票期权可以分为境内股票期权和境外股票期权。境外股票期权往往是由搭建了 VIE 结构（VIE 也称协议控制模式，是一种在境外设立并上市的壳公司依靠合同安排控制境内实体公司，从而实现境内实体公司境外间接上市的法律结构）的境外上市公司授予。境内股票期权和境外股票期权制度虽然在法律属性上无根本性差别，但授予主体、行权方式、程序等方面存在着不同法域的规制。

（二）我国员工股票期权案件的特点

统计结果显示，我国员工股票期权案件的特点主要表现为数量增多、上市公司为主体、发达地区集中分布、员工胜诉率低等，具体如下图所示。

1 **案件数量逐年上升**

案件呈现从无到有、从偶发到逐步上升的趋势

2 **多涉及上市公司**

案件多涉及上市公司，这与员工股票期权制度的公司实施主体主要是上市公司或预备上市公司这一现状基本吻合

3 **案件主要以沿海经济发达地区为主**

北京、上海案件量占比较大；案件多分布于北京及沿海省份，内陆省份较少

4 **员工胜诉率较低**

2015 年，员工股票期权纠纷案件多数因不同原因而败诉。由此可见，员工股票期权纠纷中员工胜诉率较低

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

四、员工股票期权纠纷案件胜败诉原因分析

（一）不属于劳动争议，不予支持或驳回

员工股票期权计划相关文件（主要是购股权协议）一般会明确规定，被授权人（员工）购股权计划下的任何权利和权益不应在计算员工的工资、奖金、社会保险、经济补偿金、加班工资或其他类似项目时视为被授权人的工资或劳动报酬；且参与员工购股权计划不应视为在被授权人和公司之间建立劳动关系。另外，与劳动合同的不同之处还在于，购股权协议通常会就协议的法律适用和争议解决机制进行特别约定（如约定为国内商事仲裁、境外诉讼或境外仲裁），以达到排除劳动争议解决程序的目的。尽管如此，实践中仍存在将员工股票期权纠纷提交劳动仲裁和诉讼的情况。司法实践中对员工股票期权纠纷是否属于劳动争议也存在不同的观点，其中根本分歧在于股票期权及其收益是否属于劳动报酬。

有些案件被法院认定为不属于劳动类案件而不予支持、处理。该类观点主要认为股票期权不是法定的劳动福利。虽然这种观点认为期权纠纷不属于劳动争议，但该类纠纷仍可以纳入到合同、证券纠纷而予以解决。

在某二手房买卖中介公司与孙 ×× 合同纠纷一案中，二审法院将该案作为证券纠纷而非劳动争议处理，认为用人单位与员工签订的《股票期权协议》合法、有效、正确，员工的主张应予以支持。在再审中，用人单位主张该案为劳动争议，而最高人民法院认为该案既非劳动争议，也非有价证券权利争议，而属于涉外合同争议。

但也有法院认为，股票期权实质上是公司向员工提供的一种福利待遇，应纳入劳动争议处理。在刘 ×× 与北京某科技有限公司劳动争议管

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

辖异议案中，二审法院认为股票期权实质上是公司向员工提供的一种福利待遇，应纳入劳动争议处理。本案中，虽然授予刘 ×× 股票期权的是 ×× 公司，但刘 ×× 获授股票期权是基于其与某科技公司之间的劳动关系，股票期权行权的实现与刘 ×× 在某科技公司的服务期限、劳动关系是否终止等有关，故某科技公司是本案的适格被告。判决结果：撤销原审裁定，指令某法院进行审理。

（二）因员工诉讼请求不当被驳回

有的案件中，员工向法院提起诉讼要求确认拥有公司股权，但法院查明后发现员工享有的不是股权，而是期权，故驳回诉请。

还有一些案件中，员工主张给予其股票期权就是给予其股权，但法院认为该项主张与合同约定的股票期权的性质不符，法院依法不予采信，员工要求公司支付股票期权对应的价值于法无据，应予驳回。

（三）因被告的诉讼主体有误被驳回

部分案件中，原告起诉 A 公司，但股票期权授予主体为 B 公司，与被告非同一主体，法院以此判决驳回员工起诉请求。

在林 ×× 与山东某生物科技材料有限公司的纠纷案中，法院认为员工主张与公司签订了《股票期权协议》，但该协议中的一方主体是一家开曼群岛的有限责任公司，译成中文也不是该公司的全称。员工主张与公司签订了《股票期权协议》，应由该公司兑现期权的理由不能成立。同时，《股票期权协议》中约定向员工授予购买公司普通股股份的期权，这是一种购买权利，而非无偿赠予的股份，在其未按照每股 2.03 美元完成购买义务的情况下，要求兑现期权价值，不予支持。判决结果：驳回员工的再审请求。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

在深圳市某电机科技有限公司与王 ×× 劳动合同纠纷一案中，法院认为股票期权激励的主体与劳动合同中的用人单位不符，而员工未能证明两者之间的关联性，因而对员工股票期权的诉求不予支持（该案中员工败诉的原因还包括其未能提交书面期权合同，而其他证据没有原件核对且未经公证等）。

类似地，在周 ×× 与某健身（上海）有限公司劳动合同纠纷一案中，法院认为股票的发行单位非员工的用人单位，员工未能举证证明用人单位对股票期权或款项有承接义务，因而未支持员工的诉讼请求。

在潘 ×× 等劳动争议一案中，法院认为在《聘用意向函》中虽然 A 公司承诺授予股票期权，但之后与员工签订一系列股票期权协议的公司为 B 公司（A 公司为因境外融资而设立的特殊目的公司），且该员工与 B 公司之间的股票期权争议已经在开曼群岛法院进行诉讼，因此员工认为是由于 A 公司原因造成股票期权损失的依据尚不充分，对其诉求不予支持。

实践中，股票期权赋予的主体经常不是用人单位，特别是境外上市公司，其员工劳动关系通常在境内，而期权是由境外上市公司所赋予。因此，股票期权纠纷案件中的一个重要问题就是，员工要确定合适的被告，否则相关诉求很可能得不到法院支持。员工可以考虑将与之建立直接劳动关系的用人单位和股票期权授予主体作为共同被告，一方面有助于法院通过审查被告资格，全面了解案件事实；另一方面也可以防止因被告选择错误而直接导致败诉。

（四）因员工期权合同事实无法证明被驳回

在部分案件中，员工无法提供关于期权合同的真实有效证据，有些案件中仅提供电子邮件、网页等证据，法院以此驳回原告诉请。

在周 ×× 与上海某金融信息服务有限公司其他合同纠纷案中，法院

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

认为原、被告之间就被告将其公司的 80 000 份期权给付原告并没有明确约定，原告要求被告支付 20 000 股股票的诉请没有事实和法律依据。员工败诉原因：因员工期权合同事实无法证明被驳回。

在肖 ×× 与深圳某教育技术股份有限公司上海分公司、深圳某教育技术股份有限公司劳动合同纠纷案中，法院认为《职务薪资确认函》中虽约定原告每年享有期权 15 万份，然而根据被告的相关规定，有关期权的奖励、兑现、计算等有具体的标准和条件，双方均应按规定履行，该部分并不属于原告每年固定发放的劳动报酬范围，故现原告以支付工资为由要求被告支付期权的请求缺乏事实前提和法律依据。

（五）因员工股票期权计划程序瑕疵或内容瑕疵（约定不明）被驳回

上市公司股权激励计划须遵循一定的法定程序。某些案件中，法院认为股权激励计划需要有严格的法定程序，而原、被告所签订的股权激励计划并未通过上述任何一道程序，仅仅由董事长、总经理、原告三方签订了一份协议，而该协议也未经董事会、股东大会通过，也没有报证监会备案，故该协议缺乏其生效、实施的必备法定条件和程序。

在李 ×× 与宁波某股份有限公司劳动合同纠纷一案中，法院认为用人单位与员工签订的股权激励计划仅仅由董事长、总经理、原告三方签订了一份协议，而该协议未经董事会、股东大会通过，也没有报证监会备案，故该协议缺乏其生效、实施的必备法定条件和程序，从而对员工的诉请不予支持。

有些案件中，法院认为员工提供的期权计划无明确的授予人、执行价格、等待期、行权方式，不具有履行性，法院认为员工诉请缺乏依据而予以驳回。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

在刘××与北京某教育科技有限公司劳动争议一案中，用人单位在聘书中虽承诺为员工提供20万份激励性期权，但同时也表示股票期权的具体规定在拟实行的《员工期权计划》中，后《员工期权计划》并未公布实施，员工与用人单位也未就股票期权的具体事宜另行约定，因此法院认为，在双方未明确约定股票期权的授予人、执行价格、等待期、行权方式等具体事项的情况下，该约定不具有可执行性，对员工根据该协议要求用人单位赔偿股票期权损失的诉讼请求不予支持。

还有些案件中，员工向法院提起诉讼要求公司支付股票期权合约对价款，法院认为期权协议中未明确约定员工购买股票需公司配合，如不配合需支付对价，故驳回员工诉请。

在张××与某健身（上海）有限公司劳动合同纠纷一案中，法院认为员工提供的期权计划真实性难以确认，并且就期权计划内容而言，未约定员工购买股票需由用人单位配合且如不配合需由用人单位向员工支付股票期权合约对价款的内容，因而对员工要求用人单位履行股票期权合约、支付股票期权合约对价款的诉求不予支持。

（六）因员工期权行权条件不成就被驳回

员工股票期权计划有关购股权协议通常会规定员工行权必须满足一定的前提条件。在此类纠纷中，员工必须提供证据证明相关条件已经成就，否则其主张很难得到法院的支持。

某些案件中，法院认为根据涉案《股票期权合同》明确规定，员工行使股票期权的前提是公司上市，由于公司目前并未上市，公司的性质仍系有限责任公司，股票期权的行权方式、行权价格等尚不确定，故员工要求行使股票期权的条件不成就。

在陈××诉上海某信息科技有限公司其他与公司有关的纠纷一案中，

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

法院认为股票期权授予的前提条件是公司（用人单位）上市且员工在该公司工作至一定期限，而在此案中，公司的性质仍是有限责任公司，员工若要取得公司的股权，只能通过受让股权或增资入股的方式；在员工无法直接取得公司股权的情况下，根据《股票期权合同》的约定以及公司的相关承诺，对于员工在公司工作满一定年限所应获得的股权价值，并无法通过目前公司的公司价值来衡量，因此，此案中股票期权的行权方式、行权价格等尚不确定，员工要求行使股票期权的条件不成就，故驳回该员工的诉讼请求。

有些案件中，法院认为根据相关协议的约定，员工享受期权奖励的前提为税后利润的增长，而非业务利润与损失不计入税后利润。而公司的主营业务利润在某年度呈下降趋势，因此员工不具备享受期权激励和股权奖励的条件。在李 ×× 与宁波某股份有限公司劳动合同纠纷一案中，股权激励计划约定员工享受期权激励的前提是公司税后利润的增长，而该公司主营业务利润在 2008 年呈下降趋势，因此员工不具备享受期权激励的条件，故法院对员工的诉求不予支持。

在赵 ×× 与某投资有限公司劳动争议一案中，法院认为股票期权和配送受限股票单位不具有劳动报酬和福利所赋予的同工同酬性质，同时还附有取得的期限和条件，而该员工已与用人单位终止了劳动合同，不具备执行股票期权的条件。在张 ×× 与上海某有限公司劳动争议一案中，法院认为根据双方签订的《股票期权协议》，期权行权以获得权利时员工仍与用人单位具有劳动关系为前提，对不是员工仍能获得权利的情形，应当有特别约定。此案中获权日到来时双方已经终结劳动关系，因此用人单位拒绝员工行权并无不当。

在有的案件中，当事人还约定以信托计划的形式持有的员工股票期权。在董 ×× 与某保险集团股份有限公司股东资格确认纠纷一案中，法

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

院认为根据股权激励协议规定，激励对象因辞职而离职时，其获授的未归属的限制性股票取消归属，已归属的限制性股票按退出定价原则由信托机构支付现金给激励对象，相应的股份归入股权激励库。而上诉人在行权日期到来前已经通过协议离职，不再具备行使受益权的可能，上诉人不能要求法院确认其股东资格，只能依据合同请求应该支付的相应价款。

总而言之，在处理股票期权纠纷案件中，要格外关注行权的前提条件，并根据条件是否满足提出相应的诉讼请求。在条件满足时，员工可以要求公司确认其股东资格；而当条件未满足时，只能依据约定请求支付相应的价款。

五、涉及境外股票期权协议纠纷的案例与问题

（一）典型案例

2000 年 3 月 16 日，原告 A 进入被告 B 所属的公司工作。

2000 年 5 月 10 日，A 与 B 公司签订《股票期权协议》，约定 2001 年 10 月 1 日授予 A 共 50 000 股的期权。其中，10 000 股的期权行权价格为 1 港币每股，在 2000 年 3 月 16 日的一周年后授予 1/3 的股票期权；在 2000 年 3 月 16 日的两周年后授予 1/3 的股票期权；在 2000 年 3 月 16 日的三周年后授予 1/3 的股票期权。另外，40 000 股的期权行权价格为 2 港币每股，在本授予日期的第一周年授予 1/3 的股票期权；在本授予日期的第二周年授予 1/3 的股票期权；在本授予日期的第三周年授予 1/3 的股票期权。

2002 年 10 月 1 日授予 A 5 000 股的期权，行权价格为 5 港币每股，在本授予日期的第一周年不授予股票期权；在本授予日期的第二周年授予

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

1/4 的股票期权；在本授予日期的第三周年授予 1/4 的股票期权；在本授予日期的第四周年授予 1/4 的股票期权；在本授予日期的第五周年授予 1/4 的股票期权。

在该协议第二部分总则中约定，当受让人因其他原因终止同公司的雇佣关系时，所授予的期权在雇佣关系终止日起的 30 天后终止，股票期权中尚不能行使的部分将失效。B 公司于 2010 年 9 月在美国纽约证券交易所正式挂牌上市。

A 于 2009 年 6 月 23 日以电子邮件的方式提出了行使股票期权即购买股票的要求，并于 2009 年 7 月 9 日和 15 日分别以电话及快递方式再次提出行使股票期权的要求。由于 A 离职，B 公司拒绝 A 行权，故 A 将 B 公司诉至人民法院。

（二）案件审理的两个重点问题

1. 准据法选择问题

本案应适用美国法律审理还是适用中国法律审理？被告认为，本案系证券纠纷，应适用《中华人民共和国涉外民事关系法律适用法》第三十九条规定，适用有价证券权利实现地美国的法律。

然而，由于本案中原告始终没有行权，证券法律关系没有成立，本案属于合同纠纷，不属于证券纠纷。人民法院认为，《中华人民共和国涉外民事关系法律适用法》自 2011 年 4 月 1 日起开始施行，故本案不受《中华人民共和国涉外民事关系法律适用法》调整。本案所涉《股票期权协议》系双方当事人于 2004 年 5 月 10 日签订，原审法院依据《中华人民共和国民法通则》第一百四十五条第二款的规定，依照“最密切联系原则”确定本案适用中华人民共和国法律是正确的。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

2.《股票期权协议》的可履行性问题

被告称，原告离职时被告未上市，根据国家外汇管理局《关于境内居民通过特殊目的公司境外投融资及返程投资外汇管理有关问题的通知》的规定，原告不属于“以其持有的境内企业资产或者权益在境外进行股权融资”的境内居民自然人，不能通过合法途径成为特殊目的公司即被告的股东；2010 年 9 月，被告上市，原告已经离职并签署《离职协议书》。

国家外汇管理局《境内个人参与境外上市公司员工持股计划和认股期权计划等外汇管理操作规程》以及《关于境内个人参与境外上市公司股权激励计划外汇管理有关问题的通知》均要求个人通过所属境内公司集中委托境内代理机构办理所涉外汇登记、账户开立及资金划转与汇兑等事项，并应由境外机构统一负责办理个人行权、购买与出售对应股票或权益以及相应资金划转等事项。所属境内机构须出具个人与境内公司劳动关系属实的承诺函，即必须是个人在行使股票期权时与境内公司存在劳动关系。由于原告已与被告终止劳动关系，无法通过被告公司向外汇管理部门申请行使股票期权，被告也没有预留 55 000 股的股票用于原告将来的行权。

然而，《中华人民共和国合同法》第一百零七条规定，当事人一方不履行合同义务或者履行合同义务不符合约定的，应当承担继续履行、采取补救措施或者赔偿损失等违约责任；国家外汇管理局《关于境内个人参与境外上市公司股权激励计划外汇管理有关问题的通知》允许参与境外上市公司股权激励计划的境内个人行使股票期权，且并未规定必须在劳动关系存续期间行使股票期权，对于所涉相关手续，被告应在执行判决的过程中安排其关联公司协助原告办理。因被告没有预留股票导致《股票期权协议》最终无法实际履行的，原告有权另循法律途径向被告请求违约损害

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

赔偿。

综上所述，涉外股票期权协议纠纷仍属于合同纠纷，不属于证券纠纷，人民法院应当依照中国法律规定选择准据法；用人单位违反《股票期权协议》的约定则应当承担违约责任。

六、涉及境内期权纠纷类案件代理的实务建议

对于统计中出现的败诉情形，接下来将站在员工代理人的角度，针对境内期权纠纷类案件代理提出部分实务建议和思考。

（一）代理此类案件应详细了解的内容

（1）是否涉及 VIE 架构。

（2）是否存在公司与员工关于期权的司法管辖条款约定，如是否约定了海外司法管辖和具体解决方式（仲裁方式或法院方式），以免中国司法机关因无管辖权不予受理。

（二）代理此类案件应谨慎使用劳动仲裁救济手段

在涉及员工期权类案件时，不能轻率地启动劳动仲裁的手段进行救济，应尽可能与涉案地司法实务部门事先进行沟通，了解司法实务部门对该问题的倾向性意见。否则一旦被司法实务部门以不属于劳动争议为由被诉，虽然可再提起合同之诉（或证券案由），也是费时费力不明智之举。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（三）充分认识期权合同和劳动合同的合同主体不一致所导致的被诉主体的复杂性

从案件反映的情况分析，目前期权合同的合同主体与劳动合同的合同主体往往不一致，主要原因如下。

（1）授予员工股票时，对于某些企业架构复杂的公司来说，授予员工期权的主体往往是母公司或集团公司层面，而员工所归属的劳动合同签约方往往是下属控股公司或子公司。

（2）对于以 VIE 结构在境外上市的公司来说，授予员工期权的公司主体往往是境外公司，而员工所归属的劳动合同签约方往往是境外公司控制的国内公司。

因此在员工起诉公司期权类案件时，确定被告主体应当慎之又慎，如没有十分把握，建议同时起诉建立劳动关系的公司和授予期权的公司，一方面有助于法院全面了解案件事实，另一方面也可以防止主体错误而败诉。

（四）涉及员工期权的诉请应当符合期权本质、合理合法、具有可行性

代理员工期权类案件时，应当对股票期权的本质属性有充分了解。股票期权是指公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股份的权利。不能将期权等同于股权，员工诉请要求公司给予股权或要求公司给予期权所对应的价值都是错误认知导致的错误请求。

有一种观点认为，期权纠纷属于有价证券纠纷。比如某案（期权）纠纷涉及的是合同履行争议，不是物权纠纷中的有价证券权利争议，不应适

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

用于物权冲突规范的规定。

期权的权利基础来源于公司与员工双方之间的合同约定，因此最高人民法院将期权纠纷定性为合同履行争议是正确的。但法院未对期权的属性做进一步阐明，属于请求权也或形成权。

根据统计案例中胜诉案件的经验并结合期权的法律属性，员工提起的诉请应以“请求判令公司给付股票（按行权价行权）”或“请求判令公司协助原告行使股票期权，授予员工股权”为宜。

（五）员工股票期权证据应注意收集、保存

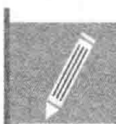
在相当多的案件中，员工由于无法提供证据证明公司授予期权事实的存在而败诉，这固然是由于公司在授予期权时往往未与员工签订书面《期权授予协议》所导致，但对于国内抑或海外上市公司而言，这类股票期权的证据往往因上市公司信息公开、信息披露很容易获取。例如深圳市某电机科技有限公司与王××劳动争议纠纷案，该案件中的员工本可以公证方式在深圳证券交易所网站下载打印该公司股权激励计划、激励名单等文件或通过申请法院调查取证的方式调取证监会、深交所备案文件，从而证明期权的真实性，但本案中员工无所作为，最终因法院无法认定其真实性而败诉。

（六）员工股票期权争议的司法衡量

股票期权本质上属于公司给管理层、高级员工发放的额外福利，因此，从股权期权激励对象的范围、行权期限和价格、考核指标、期权变更、终止等方面来看，员工基本不参与上述股票期权规则的制定，没有谈判余地，毫无话语权可言。但员工一旦获得了期权，就进入法律保护领域，比如股票期权无故被公司剥夺、终止，法院应对其进行调整纠正。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

上市公司股权激励计划中一般规定，如员工有下列情形，其尚未行权的期权全部被取消。



- 严重失职、渎职
- 违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》的规定，给公司造成重大经济损失
- 公司有充分证据证明该激励对象在任职期间由于受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等违法违纪行为，给公司造成损失
- 因不能胜任岗位工作、触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉而导致的职务变更，或因上述原因导致公司解除与激励对象劳动关系
- 公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定或严重损害公司利益的情形

虽然尚未有因上述情形导致股票期权取消而产生诉争的案件，但需要探讨的是，法院在作出司法裁判时考量的因素有哪些。以下几点因素是目前股票期权类案件中尚未得到司法界重视和尚未形成统一认识的。

（1）股票期权的权利性质属于民法上的请求权也或形成权，其性质不同也决定了不同的裁判结果，这一点尚未深入研究。

（2）在股票期权争议发生时，法院考量的首要因素是基于《劳动合同法》的员工保护，还是基于《公司法》的公司利益平衡，还是不做优先考量。如倾向于员工保护为首要准则，则可归属于劳动争议类案件；如基于《公司法》的公司利益平衡，则此类案件可归属于非劳动争议类案件（商事类）。

（3）如何看待取消员工股票期权的情形或原因和《劳动合同法》第

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

三十九条规定的用人单位合同解除权的关系？取消员工期权的考量标准在多大程度上参考和适用用人单位单方解除权的司法裁量标准？

（4）公司董事会取消员工期权的主导权和解释权在多大范围和界限内行使？这一界限如何衡量？司法何时介入合适？

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

STOCK OPTION

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第八章

我国公司股票期权所得的会计与税务处理

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

股票期权的会计处理和税务处理是期权激励制度中非常重要的内容。不解决会计和税务问题，股票期权激励就无法进行规范的操作和实施，而解决这一问题的关键是要对股票期权的会计处理与税务处理加以明确。本章针对我国存在的两种公司形式，分别进行股票期权会计和税务处理方面的分析。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一、上市公司股票期权所得的会计处理

股票期权属于上市公司以权益结算的股份支付。根据《企业会计准则第 11 号——股份支付》的规定，上市公司对于一份完整、有效的股权激励计划应按如下方式进行会计处理。

（一）授予日

对于股票期权计划，企业在授予日不做会计处理。

（二）等待期内的每个资产负债表日

对于以权益结算的涉及职工的股份支付，应当按照授予日权益工具的公允价值将当期取得的服务计入成本费用和资本公积（其他资本公积），不确认其后续的公允价值变动。

同时，在等待期内每个资产负债表日，企业应当根据最新取得的可行权职工人数变动等后续信息做出最佳估计，修正预计可行权的权益工具数量。在可行权日，最终预计可行权权益工具的数量应当与实际可行权工具的数量一致。

根据上述权益工具的公允价值和预计可行权的权益工具数量，计算截至当期累计应确认的成本费用金额，再减去前期累计已确认金额，作为当期应确认的成本费用金额。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（三）可行权日之后

对于以权益结算的股份支付，在可行权日之后不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。企业应在行权日根据行权情况确认股本和股本溢价，同时结转等待期内确认的资本公积（其他资本公积）。

（四）案例

A 公司为一家上市公司。2012 年 1 月 1 日，公司向 200 名管理人员每人授予 100 股股票期权，这些职员从 2012 年 1 月 1 日起在该公司连续服务三年，就可以 4 元每股购买 100 股 A 公司股票从而获益。公司估计该期权在授予日的公允价值为 15 元。

第一年有 20 名职员离开 A 公司，A 公司估计三年中离开的职员比例将达到 20%；第二年又有 10 名职员离开公司，公司将估计的职员离开比例修正为 15%；第三年又有 15 名职员离开。

账务处理如下。

（1）2012 年 1 月 1 日，授予日不做处理。

（2）2012 年 12 月 31 日

借：管理费用	80 000	
贷：资本公积——其他资本公积		80 000

（3）2013 年 12 月 31 日

借：管理费用	90 000	
贷：资本公积——其他资本公积		90 000

（4）2014 年 12 月 31 日

借：管理费用	62 500	
贷：资本公积——其他资本公积		62 500

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（5）由于2014年12月31日为可行权日，在可行权日之后不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。因此，2015年12月31日企业不做会计处理。

（6）假设全部155名职员都在2016年12月31日行权，A公司股份面值为1元，2016年12月31日为行权日，企业应在行权日根据行权情况确认股本和股本溢价，同时结转等待期内确认的资本公积（其他资本公积）。

借：银行存款	62 000	
资本公积——其他资本公积		232 500
贷：股本	15 500	
资本公积——资本溢价		279 000

二、上市公司股票期权所得的税务处理

由于不可公开交易股票期权和可公开交易股票期权的纳税义务发生时间不同，下面按股票期权的几个交易环节分别说明。

（一）不可公开交易股票期权

1. 授予日

员工此时只是接受企业提出的股票期权计划并和企业达成一致，并未取得所得，无须纳税。

2. 可行权日

员工接受实施股票期权计划企业授予的股票期权时，除另有规定外，一般不作为应税所得征税。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

3. 行权日

员工行权时，其从企业取得股票的实际购买价（施权价）低于购买日公平市场价（指该股票当日的收盘价）的差额，是因员工在企业的表现和业绩情况而取得的与任职、受雇有关的所得，应按“工资、薪金所得”适用的规定计算并缴纳个人所得税。对因特殊情况，员工在行权日之前将股票期权转让的，以股票期权的转让净收入作为工资、薪金所得征收个人所得税。

因此，一般情况下，行权日是员工取得的不可公开交易股票期权所得的纳税义务发生时间。特殊情况下，如果员工提前转让股票期权取得所得，纳税义务发生时间为员工实际转让股票期权取得所得的时间。

4. 出售日

员工将行权后的股票再转让时获得的高于购买日公平市场价的差额，是因个人在证券二级市场上转让股票等有价证券而获得的所得，应按照“财产转让所得”适用的征免规定计算缴纳个人所得税。目前对个人转让的在上海和深圳证券交易所公开发行的股票，暂不征收个人所得税；对个人转让的境外上市股票，按 20% 的税率征收个人所得税。

5. 取得股票后利润分配环节

员工因拥有股权而参与企业税后利润分配取得的所得，应按照“利息、股息、红利所得”适用的规定计算缴纳个人所得税。目前除外籍个人从中国外商投资企业取得的股息、红利所得以及从发行 B 股或海外股的中国境内企业取得的股息（红利）所得暂不征税外，其他个人投资者从境内上市公司取得的股息、红利所得，应按 50% 作为应纳税所得额，按照“利息、股息、红利所得”项目征收个人所得税。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（二）可公开交易股票期权

1. 授予日

对于可公开交易的股票期权，在授予日员工只是接受企业提出的股票期权计划并和企业达成一致，并未取得所得，无须纳税。

2. 可行权日

员工取得的可公开交易的股票期权属于员工已实际取得的有确定价值的财产，应将授权日股票期权的市场价格作为员工授权日所在月份的工资、薪金所得，并按《财政部、国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税〔2005〕35 号）第四条第（一）项规定计算缴纳个人所得税。如果员工以折价购入方式取得股票期权，可以授权日股票期权的市场价格扣除折价购入股票期权时实际支付的价款后的余额作为授权日所在月份的工资、薪金所得。

因此，对于可公开交易的股票期权，“可行权日”即税法所称的“授权日”是个人所得税纳税义务的发生时间。这不同于不可公开交易股票期权，它是以“行权日”作为个人所得税纳税义务发生时间的。

3. 直接转让股票期权环节

员工取得上述可公开交易的股票期权后，转让该股票期权的所得属于财产转让所得，应按财税〔2005〕35 号文件第四条第（二）项规定进行税务处理。

目前，对个人转让的在上海、深圳证券交易所公开交易的股票期权，不征收个人所得税；转让在海外市场上市交易的股票期权，按“财产转让所得”项目、20% 的税率征收个人所得税。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

三、典型情形分析

（一）股票期权形式的工资、薪金所得的境内外来源划分

对于非居民纳税人取得的股票期权所得，《国家税务总局关于在中国境内无住所个人以有价证券形式取得工资薪金所得确定纳税义务有关问题的通知》（国税函〔2000〕190 号）规定，需对员工因参加企业股票期权计划而取得的工资、薪金所得确定境内或境外来源的，应按照该员工据以取得上述工资、薪金所得的境内、境外工作期间月份数比例计算划分。境内、境外工作期间月份总数，是指员工按企业股票期权计划规定在可行权以前须履行工作义务的月份总数。

（二）应纳税款的计算

员工因参加股票期权计划而从中国境内取得的所得，按规定应按工资、薪金所得计算纳税的，对该股票期权形式的工资、薪金所得可区别于所在月份的其他工资、薪金所得，单独按下列公式计算当月应纳税款：

应纳税额 =（股票期权形式的工资、薪金应纳税所得额 ÷ 规定月份数 × 适用税率 − 速算扣除数）× 规定月份数

公式中的规定月份数，是指员工取得来源于中国境内的股票期权形式工资、薪金所得的境内工作期间月份数，长于 12 个月的按 12 个月计算。

员工在一个纳税年度中多次取得股票期权形式工资、薪金所得的，其在该纳税年度内首次取得股票期权形式的工资、薪金所得，应按《财政部、国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税〔2005〕35 号）第四条第（一）项规定的公式计算应纳税款。本年度内以后每次取得股票期权形式的工资、薪金所得，应按以下公式计算

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

应纳税款：

应纳税款 =（本纳税年度内取得的股票期权形式工资、薪金所得累计应纳税所得额 ÷ 规定月份数 × 适用税率 – 速算扣除数）× 规定月份数 – 本纳税年度内股票期权形式的工资、薪金所得累计已纳税款

员工多次取得或者一次取得多项来源于中国境内的股票期权形式工资、薪金所得，而且各次或各项股票期权形式工资、薪金所得的境内工作期间月份数不相同的，以境内工作期间月份数的加权平均数为财税〔2005〕35 号文件第四条第（一）项规定公式和国税函〔2000〕190 号文件第七条规定公式中的规定月份数，但最长不超过 12 个月。计算公式如下：

规定月份数 = ∑各次或各项股票期权形式工资、薪金应纳税所得额与该次或该项所得境内工作期间月份数的乘积 ÷ ∑各次或各项股票期权形式工资、薪金应纳税所得额

（三）分期纳税待遇

《财政部、国家税务总局关于上市公司高管人员股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的通知》（财税〔2009〕40 号）规定，上市公司高管人员取得的股票期权在行权时纳税确有困难的，经主管税务机关审核，可自其股票期权行权之日起，在不超过六个月的期限内分期缴纳个人所得税。

（四）享受优惠计税方法的条件

（1）财税〔2005〕35 号文件、《国家税务总局关于个人股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的补充通知》（国税函〔2006〕902 号）以及《国家税务总局关于股权激励有关个人所得税问题的通知》（国税函〔2009〕461 号）有关股票期权个人所得税政策，适用于上市公司（含所属分支机构）和上市公司控股企业的员工，其中上市公司占控股企业股份比例最低

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

为 30%（间接控股限于上市公司对二级子公司的持股）。间接持股比例按各层持股比例相乘计算，上市公司对一级子公司持股比例超过 50% 的，按 100% 计算。

（2）股权激励计划必须是在公司上市之后设立。

（3）上市公司应按国税函〔2009〕461 号文件第六条规定向其主管税务机关报备有关资料。

不同时符合上述条件的公司员工取得的股票期权所得，直接计入个人当期所得征收个人所得税。

（五）案例分析

A 跨国公司总部在美国，其在中国境内有两家直接控股公司 B 和 C，持股比例均超过 30%。其中，A 公司为在美国公开上市的公司，C 为境内上市公司。汤姆（美国人）在 A 公司工作，获得了如下股票期权。

（1）根据 A 公司股权激励计划，在公司（包括控股公司）工作满五年的员工都可以获得股票期权（该股票期权不可上市交易）。2010 年 1 月 1 日，汤姆受雇于 A 公司任高管。2011 年 1 月 1 日，A 公司派遣汤姆来中国境内的 B 公司任总经理，此后他一直在中国工作。2015 年 1 月 1 日，汤姆工作已满五年，获得 A 公司授予的 80 000 份股票期权，该期权约定每份可以在 24 个月内以 3 元的价格购买 1 股公司股票。2016 年 1 月 1 日，汤姆行权后按每股 3 元（折合人民币）购买了 80 000 股 A 公司股票。当日，A 公司股票的收盘价为 14 元 / 股。

（2）A 公司为加强对其控股公司的控制，于 2013 年 3 月 15 日委派汤姆同时到 C 公司兼任财务经理。当日，C 公司授予汤姆一项股票期权计划，只要其在该公司工作满三年就可以获得公司在上海证券交易所公开发行的认购权证。2016 年 3 月 14 日，汤姆在 C 公司工作满三年，该公司授予汤

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

姆 20 000 份认股权证，该权证可以在持有期满一年后行权，每张权证可以按 4.5 元的价格购买 1 股 C 公司股票。2016 年 3 月 14 日，C 公司的认购权证在上海证券交易所的收盘价为 2.6 元。同日，C 公司股票在上海证券交易所的收盘价为 14.5 元。

上述公司股权激励计划均履行了向税务机关的报备手续，且股权激励计划都是在公司上市后设立。

具体分析如下。

（1）对于汤姆持有的 A 公司不公开交易股票期权，纳税义务的发生时间应为行权日，即 2016 年 1 月 1 日。汤姆取得的股票期权形式工资、薪金收入为（14-3）×80 000=880 000（元）。

由于汤姆取得 A 公司股票期权的条件是在跨国公司工作满五年，2011 年之前汤姆是在国外工作的，根据财税〔2005〕35 号文件以及国税函〔2000〕190 号文件的规定，需要进行境内外收入的划分。

起始时间（受雇日）为 2010 年 1 月 1 日，截止时间（行权日）为 2016 年 1 月 1 日，汤姆入境时间为 2011 年 1 月 1 日，境内、境外工作期间月份总数为 12×6=72（月）。其中，境内工作月份数为 12×5=60（月），划分为境内收入的金额为 880 000×60÷72=733 333.33（元）。因为境内工作月份数为 60 个月，大于 12 个月，只能按 12 个月计算，应纳税额为（733 333.33÷12×35%-6 375）×12=180 167（元）。因此，汤姆该笔股票期权所得应申报缴纳个人所得税 180 167 元。

（2）汤姆取得的可公开交易股票期权的纳税义务发生时间应为税法上所称的授权日，即 2016 年 3 月 14 日。该日汤姆获得 C 公司可公开交易的股票期权 20 000 份。

股票期权形式的工资、薪金所得为 20 000×2.6=52 000（元）。

应纳税额的计算：汤姆持有 A 公司和 C 公司股票期权在 2016 年 1 月

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

和 3 月都取得了所得，根据国税函〔2006〕902 号文件的规定，员工在一个纳税年度中多次取得股票期权形式工资、薪金所得的，应合并计算。

A 公司股票期权：股票期权形式工资、薪金应纳税所得额为 733 333.33 元，境内工作时间为 60 个月。

C 公司股票期权：股票期权形式工资、薪金应纳税所得额为 52 000 元，境内工作时间为 36 个月。

综合以上两项，规定的月份数为（733 333.33×60+52 000×36）÷（733 333.33+52 000）=58（月）。

根据文件规定，计算出的规定月份数长于 12 个月的按 12 个月计算，因此，汤姆取得 C 公司股票期权形式工资、薪金所得个人所得税应纳税额为 [（733 333.33+52 000）÷12×35%−6 375]×12−180 167=18 200（元）。

四、非上市公司股票期权所得的会计与税务处理

股票期权制度作为一种激励措施，可以优化上市公司与高层经理人员间的委托代理关系，弱化经理人和股东之间的矛盾。目前，我国很多上市公司都出台了相关的股权激励计划，其中股票期权就是一种主要的形式。除上市公司以外，非上市公司也可以将股票期权作为对高层管理人员的一种激励方式。

（一）非上市公司股票期权所得的会计处理

目前，对于非上市公司股票期权的会计处理，主要依据《企业会计准则第 11 号——股份支付》。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

非上市公司授予高管股票期权属于“换取职工服务的权益结算的股份支付”，其会计处理方法如下。

对于换取职工服务的股份支付，企业应当以股份支付所授予的权益工具的公允价值计量。企业应在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础，按照权益工具在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

我们以上面的案例来具体说明企业如何进行会计处理。

1. 授予日（即 2013 年 1 月 1 日）

除了立即可行权的股份支付外，企业在授予日不做任何会计处理。

2. 等待期内的每个资产负债表日

由于该计划约定高管必须在公司工作满三年，2013 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日就是等待期，等待期内的每个资产负债表日即 2013 年 12 月 31 日、2014 年 12 月 31 日和 2015 年 12 月 31 日。

在等待期内的每个资产负债表日，企业应将取得的职工提供的服务计入成本费用，计入成本费用的金额应当按照权益工具的公允价值计量，同时贷方计入资本公积——其他资本公积。

假设，该公司在授予日估计该股票期权的公允价值为 12 元（对于非上市公司股票期权的公允价值，一般是由中介机构采用期权定价模型来确认）。

2013 年 12 月 31 日：

借：管理费用　　200 000

　　贷：资本公积——其他资本公积　　200 000

2014 年 12 月 31 日、2015 年 12 月 31 日做同样的会计处理。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

3. 可行权日之后

对于权益结算的股份支付，在可行权日之后（即 2016 年 1 月 1 日，满三年后）就不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。企业应在行权日根据行权情况，确认股本和股本溢价，同时结转等待期内确认的资本公积。

2016 年 2 月 15 日，总经理王某行权，按 1 元 / 股的价格购买了 15 000 股公司股票，公司会计处理如下。

借：银行存款　　15 000
　　资本公积——其他资本公积　　18 000
　　贷：实收资本　　15 000
　　　　资本公积——资本溢价　　18 000

实际中，公司还需要注意一点，由于公司实施股票期权计划，员工取得的股票期权所得属于工资、薪金所得，公司负有员工个人所得税的法定扣缴义务。因此，以上面那个案例为例，该公司还需要做如下一笔会计处理。

借：其他应收款　　29 265
　　贷：应交税金——应交个人所得税　　29 265

公司在 3 月份纳税申报时，要向税务机关申报这笔扣缴的税款。对于这笔代扣税款，公司可直接向员工收取现金或从公司应支付员工的费用中直接扣减。

（二）非上市公司股票期权所得的税务处理

对于股票期权所得的税务处理问题，财政部和国家税务总局先后下发过两个文件：《财政部、国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税〔2005〕35 号）和《国家税务总局关于个人股票

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

期权所得缴纳个人所得税有关问题的补充通知》(国税函〔2006〕902号)。

但是需要注意，以上两个文件只适用于上市发行股票的公司按照规定对员工实施的股权激励计划。对于非上市公司对员工实施股权激励、授予员工股票期权如何征税，应该依据《国家税务总局关于阿里巴巴(中国)网络技术有限公司雇员非上市公司股票期权所得个人所得税问题的批复》(国税函〔2007〕1030号)执行。

1. 纳税义务发生时间

非上市公司员工取得公司授予的股票期权所得的纳税义务发生时间按雇员的实际购买日确定，即员工根据股权激励计划支付购买价款取得股票的时间。如果公司是无偿授予员工股票，员工无需支付对价，则纳税义务发生时间应为员工实际取得股票的日期。

2. 应纳税所得额

非上市公司员工取得公司授予的股票期权所得的应纳税所得额为其从公司取得非上市股票的实际购买价低于购买日该股票价值的差额。由于非上市公司的股票与上市公司不同，只要在交易日，上市公司的股票都有一个市场价格，而非上市公司股票没有可参考的市场价格，所以为便于操作，除存在实际或约定的交易价格或存在与该非上市股票具有可比性的相同或类似股票的实际交易价格情形外，购买日股票价值可暂按非上市公司上一年度经中介机构审计的会计报告中每股净资产数额来确定。

3. 应纳税额

对于公司雇员以非上市公司股票期权形式取得的工资、薪金所得，在计算缴纳个人所得税时，因一次收入较多，可参照《国家税务总局关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》(国税发〔2005〕9号)规定的全年一次性奖金的征税办法计算征收个人所得税，即先将雇员当月内取得的股票期权所得除以12个月，按其商数

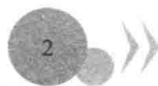
全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

确定适用税率和速算扣除数（如果在发放年终一次性奖金的当月，雇员当月工资、薪金所得低于税法规定的费用扣除额，应将全年一次性奖金减除“雇员当月工资、薪金所得与费用扣除额的差额”后的余额，按上述办法确定全年一次性奖金的适用税率和速算扣除数），然后将雇员个人当月内取得的股票期权所得按上面确定的适用税率和速算扣除数计算征税，计算公式如下。



如果雇员当月工资、薪金所得高于（或等于）税法规定的费用扣除额，适用公式为：

应纳税额 = 雇员当月取得股票期权所得 × 适用税率 − 速算扣除数



如果雇员当月工资、薪金所得低于税法规定的费用扣除额，适用公式为：

应纳税额 =（股票期权所得 − 雇员当月工资、薪金所得与费用扣除额的差额）× 适用税率 − 速算扣除数

例如，A 公司为一家民营非上市公司。2013 年 1 月 1 日，该公司董事会通过一项股票期权激励计划，约定高管自 2013 年 1 月 1 日起在公司工作满三年，可以按每股 1 元的价格从公司购买股票，共授予高管层 50 000 股的股票期权计划。

假设 2015 年年底，总经理王某达到要求。根据激励计划，该公司总经理王某在 2016 年 1 月 1 日至 3 月 31 日间可以行使按 1 元 / 股的价格从该公司购买 20 000 股股票的权利。王某在 2016 年 2 月 15 日行使了该项权利，按 1 元 / 股购买了 15 000 股公司股票，当日支付了价款并取得股权证明。经审核，该公司最近没有发生股权交易，无交易价格可以参考。经中介机构审计，该公司 2015 年年底的每股净资产为 11 元。王某 2 月份取得工资薪金收入 20 000 元。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

根据国税函〔2007〕1030 号的规定，王某应将实际购买日即 2016 年 2 月 15 日作为纳税义务发生时间。

2016 年 2 月 15 日，王某按 1 元 / 股的价格购买了 15 000 股公司股票。由于该公司为非上市公司，在购买日公司股票的价值无法获得，同时该公司最近也无任何可比的类似股票交易价格，只能以该公司上年底即 2015 年年底经审计的每股净资产作为购买日股票价格的一个近似参考。该公司截至 2015 年 12 月 31 日经中介机构审计后的每股净资产为 11 元。则王某在购买日取得的应纳税所得额 =（11-1）×15 000=150 000（元）。

根据国税函〔2007〕1030 号的规定，对于非上市公司员工取得的股票期权所得，比照国税发〔2005〕9 号文的方式计算。由于王某 2 月份取得的工资薪金为 20 000 元，因此，某股票期权所得的应纳税额计算方法如下。

第一步：确定税率。

150 000 ÷ 12=12 500

税率为 20%，速算扣除数为 375。

第二步：计算税额。

应纳税额 =150 000 × 20%－375=29 625（元）

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

STOCK

OPTION

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第九章

股票期权发展面临的问题及对策建议

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

股票期权制度在我国的发展尚不成熟，在具体实施过程中存在着法律法规不健全、市场不成熟、公司治理不完善等方面的问题。本章主要介绍实施股票期权制度需要注意的问题、我国股票期权制度面临的制约、存在的各种问题以及实质性建议。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一、实施股票期权制度需要注意的问题

我国的股票期权制度起步较晚，在实施过程中应当吸取国内外的经验教训。除了考虑有关法规方面的影响因素外，还应避免新的管理人员道德风险。

（一）薪酬委员会的功能定位

按照《上市公司治理准则》的规定，薪酬委员会的主要职责是：

（1）研究董事会与经理人员考核的标准，进行考核并提出建议；

（2）研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

薪酬委员会的有效运转是股票期权制度有效实施的重要前提。要使薪酬委员会有效运转，应当做到以下两个方面。

1. 薪酬委员会成员的独立性

由于股票期权主要针对企业的高层管理人员及核心技术人员，薪酬委员会成员的独立性程度将直接影响股票期权计划的合理性和公平性。如果薪酬委员会成员不具备独立性，则其表决的薪酬制度就有可能并不维护股东的利益。例如，薪酬委员会成员的收入水平若由高管人员决定，则薪酬委员会成员所做的表决会更多地维护高管人员的利益，而不是维护股东的利益。再如，薪酬委员会的成员如果与特定的管理人员有较为密切的利益关系，同样会影响其对相关高管人员的业绩评价和股票期权的发放。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

2. 薪酬委员会工作的有效性

薪酬委员会的工作是否有效也是至关重要的。既然薪酬委员会负责管理人员的业绩评价和薪酬制度的制定，其选择的业绩评价标准应当是有效的，即业绩衡量标准应当能够体现一定的激励性；同时，业绩评价应当是客观的，否则评价会有失公正；最后，薪酬委员会应当具备制定合理、有效的薪酬制度的能力。

（二）股票期权的强制持有期限

股票期权实施的最终目的是协调管理人员与股东的利益目标，它是一种长期激励手段，所以期权股票应当有强制持有期限。但是这个强制持有期限既不能太短，也不能太长。因为如果强制持有期限比较短的话，管理人员的目标也就不再是企业（或股东）长期价值的最大化，而是追求短时期的股票价格。当然，强制持有期限并不是越长越好，如果期限太长，管理人员会认为通过股票期权获得利益遥不可及，会失去兴趣和动力，而仍然追逐短期利益。

（三）加强信息披露的管理

对于管理人员利用控制信息披露来使自身股票期权价值最大化的道德风险问题，应当加强对股票期权信息披露的管理，主要包括以下两个方面。

1. 信息披露的内容

股票期权的披露内容包括期权的实施对象、期权的定价、期权的行权条件及价格等信息。除了应按照相关要求充分披露期权的内容外，很重要的一点是确定期权价值。股票期权价值的确定应当具有一定的合理性，即不能低估股票期权的价值而使股东对此产生误解。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

2. 信息披露的时机

管理人员通过股票期权获得收益的前提是期权的行权价格与其转让股票价格间的差价，因此，如果管理人员能够影响有关信息披露的时机，将会影响股票的市场价格，从而间接增加个人的收益。所以，一定要对信息披露的时机选择进行控制，做到有章可循，避免人为的影响。

二、我国股票期权制度面临的制约

股票期权制度在国外显示了强大的生命力，在我国还没有有效地发挥其激励作用，主要是因为我国目前存在市场无序竞争、股票市场不成熟、经理人市场不完善等问题。这些问题导致股票期权制度在我国的发展受到制约。

（一）市场无序竞争

按照超产权理论，企业只有在市场竞争的前提条件下，对经营者的激励才是有效的。但我国的产品竞争没有完全市场化，企业生存受政府的影响往往多于市场本身的影响。同时，我国资本市场从公司的审批到二级市场股票价格的波动，都在很大程度上受到政府政策的影响，监管不严所引起的操纵市场更是扰乱市场本身运转的障碍，资本市场不能反映企业的实际情况，市场处于无序状态。在这种无序竞争市场下，会引导被激励者重视企业发展以外的竞争条件的创造，从而降低股票期权制的激励效率。

（二）股票市场不成熟

实行严格意义上的股票期权制需要完善的股票市场。我国股票市场

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

在经历了10多年的发展后虽然有了很大进步，但发育程度较低。无论是在股票发行，还是股票交易方面，市场行为都不够规范。庄家操纵股市、股价动荡、上市公司行为扭曲等不良行为仍存在，股价中包含的更多是投机因素。

在这样的股票市场中实施股票期权，其激励作用相当有限，难以达到应有的预期目的和效果，而且还会产生新的道德风险。

（三）经理人市场不完善

在西方发达国家，高层经理人员的选聘主要是借助于职业经理人市场，而我国目前尚未形成完善的经理人市场，很多上市的国企领导并不是从人才市场中挑选出来的，而大多由上级主管们任命，其职位薪酬带有浓厚的行政色彩，与股票期权通过市场付酬，市场机制促进人员流动，实现资源的合理配置很不相适应。

所以，我国的企业家选择途径与国外相差甚远，没有成熟的职业经理人市场，难以发挥股权激励的真正作用。

三、我国股票期权制度存在的问题及对策

我国企业和国外企业在软环境、硬环境等经济环境上存在较大的差别，因此我国股票期权激励制度的实施具有一定的特殊性，要结合我国国情，采取适当的方法实施股票期权激励制度。同时，该制度在实施的过程中也存在一些问题，具体如下。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（一）体制问题

所有制度都不可能是尽善尽美的，股票期权制度也存在诸多弊端。在我国改革开放过程中，经营者股票期权制度得到了大力发展，但是也有批判、怀疑等反面意见随之而来。其观点主要包括下列几类。

1. 部分经营者收入高于自身价值和业绩不匹配

实施股票期权制度的目的在于将企业业绩和经营者利益统一起来，充分调动经营者的工作热情和积极性，推动企业的可持续发展，为企业带来更大的经济利润。对企业做出突出贡献的经营者，理所应当享受更多的报酬和利益。然而，增加的补偿和股票价值可能会高于企业执行总裁的自身价值。尤其是随着我国股市的持续上扬，只要是大型上市公司的执行总裁，不论是否出色，其净财富都迅速增长，这与期权制度实行的初衷相悖。

2. 期权拉大了经营者阶层和普通员工之间收入的差距

从近 15 年的统计数据分析发现，前 10 年经理们的收入约为普通员工的 42 倍。然而从 2010 年开始，该差距增加到 157 倍。其他国家并没有如此大的收入差距。比如在日本，2000—2010 年，公司经理的收入约为普通员工的十几倍，然而从 2010 年开始，该差距增加到 32 倍。

所以，经营者股票期权制度虽然充分调动了经营者的工作热情，但是进一步拉大了普通员工和管理者之间收入的差距，从另一个角度来说相当于打击了普通员工的积极性，加剧了员工和管理者的冲突。

3. 我国实施的股票期权制度并不是真正意义上的股票期权

从试点城市的方案可以看出，我国的股票期权制度将部分数量的股票分配给相关人员，该股票和期权基本属于法人股和国家股，这种股票是不能够变现或者流通的。

在相关法规的约束下，企业管理者和上市公司不可以对企业股票进行

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

买卖，也不可以对股票进行增发，所以该股票期权并不具有真正的意义。

4. 期权可能使公司的利润掺水，容易导致道德危机

市场化和外部化企业的内部激励，用股票市场价值来衡量激励作用的大小，是股票期权制度最大的创新点。股票市场价格能够用来表示该企业的信誉、评价和竞争力。尽管市场操作等可能会影响市场评价的有效性和客观性，但是对于成熟的股票市场来说，相较于内部评价结果，市场评价结果更加准确、有效、公正和客观。近些年，股票期权计划在我国大力发展，但是也有部分专家对市场操作行为可能带来的风险感到担忧。部分学者认为，股票期权制度虽然能够有效地解决代理人道德风险，但是也可能产生新的道德风险。

例如“安然事件”，其直接原因是公司的经理人为了掩盖巨额亏损而虚报利润、操纵股价，但更深层次的原因是其内部的激励机制只注重结果而不重视过程，与之相应的薪酬制度结构不合理，导致经理人为了“漂亮”的财务报表而不惜铤而走险。

我国一些上市公司对公司高层管理人员乃至普通员工发放公司的股票期权，在一定程度上被认为是企业管理中一条十分成功的经验，然而安然破产事件引发了世界各国对股票期权制度的争论，企业界、经济学界及国家管理层面都有人提出应该立法对公司发放股票期权有所限制。

此外，部分专家指出，股票期权的大范围使用会使企业利润形成泡沫。按照我国相关法律法规规定，企业将期权作为员工的奖励不需要计入工资成本里，签发期权的税收优惠也能够作为净利润，这会使企业利润包含水分。因此，一些品牌公司的账面损失可能要超过利润。

（二）法律法规问题

我国股票期权的实施仍处于探索阶段，尚未建立完善的股票期权激励

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

实施管理规定，也没有明确的规范性条款，使得上市公司在实施股票期权制度时没有规范的标准参考，在一定程度上约束了股票期权激励制度的推广和应用。然而，我国证券市场股权分置改革不断深化，《上市公司股权激励管理办法》的颁布为股权激励制度的实施提供了可靠的法律保障。新股增发、回购股票、股票库存等是国际上常用的发放股票期权的手段，但这些以前在我国是明令禁止的。颁布了新规定之后，行政法规和法律允许其他方式实施股权，对本企业股份进行回购和增发新股。与国际普遍使用的手段相比，其有效地解决了股票来源的问题，保证了股权激励制度的顺利实施。

尽管经营者股权激励制度作为一种长期激励方式，能够显著提高经营者的工作热情，减少企业成本支出，实现企业和个人利益的统一，但是其必须符合相应条件，而且并不适用于所有企业。

非上市公司和上市公司是否都可以采用经营者股票期权？目前，我国各行各业都在试验经营者股票期权制度。借鉴国外的成功经验，公司制的企业适合采用长期激励制度，对于上市公司来说会取得更好的效果。因为股票价值决定了上市公司的价值，股票市场内股票的价格能够客观地衡量股份期权的增值，而且股市还能够轻松变现期权股份。同时，我国具有西方国家所不具有的多样化的经济成分，例如国有垄断型企业就不适合实施股票期权制度，对于其他类型的上市公司，可以根据企业的实际情况，合理制定股票期权的实施方案。

此外，一些企业存在着内部治理结构不完善的问题，常常体现为公司内部的治理机制形同虚设。特别是国有企业，其经营者多为国家行政任命，往往不能很好地发挥经营者的作用。除此以外，许多企业的董事会、监事会只是虚设的机构，或者只是管制（或称行政监管）机构，并不能减小机会成本，更不利于股票期权治理制度的有效实施。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（三）市场问题

首先，我国尚未建立起完善的“职业经理人市场”，在此前提下，股票期权激励机制的效用难免不尽人意。例如，有些上市的国企期权激励机制没有取得预期的效果，并不是单纯的激励机制问题，而是企业的经营者本身就不合适。实践表明，对不称职的经营者实施股票期权激励制度并不会发挥作用。只有通过市场选择企业的经营者，才能够充分发挥股票期权的激励作用。

其次，我国的股票市场不完善。实践证明，我国的证券市场还处在弱势市场，没有半强势效率，只有强势或半强势市场才能够与股票期权制度相匹配。由此可以看出，我国证券市场发展并不成熟，仍属于小资本市场，容易受到政治和人为因素的干扰，股票定价并不是客观、理性的，与公司经营业绩的关系不紧密。部分亏损严重的公司，其股价甚至会翻好几番。部分股价完全取决于题材和概念，非理想的股票价格并不能对企业的经营业绩进行有效、客观、准确的评估。所以，不健全的法律规范也阻碍了股权激励制度的顺利实施。

（四）观念问题

1. 公司业绩和股票市场价格并不具有显著的相关性

部分经营者虽然尽力提高了企业业绩，但是无法提高股票价格，也无法享受期权收益。而部分经营者利用炒作概念、融资、重组等手段，使企业股票价格大涨，反而获得了更多的收益。对于上述情况，股票期权制度并不能发挥其激励作用。

2. 我国企业实行股票期权有一些不利因素

一方面，因为缺少所有者，政府主管部门作为国有资产的代表，无法

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

享有企业发展产生的利益，所以无法充分调动经理人的工作热情；另一方面，与西方国家相比，国有产权治理结构中经理人享有的控制权较少，通常由上级领导制定重大经营决策，并没有给经理人员提供发挥个人能力的机会，也无法充分发挥经营者股权制度的激励作用。

3. 我国上市企业无法通过股票期权推动企业的发展

部分国有企业所处的行业和市场都相对稳定，很难大幅提升企业业绩，股票期权对经营者的激励作用也并不显著。

4. 没有股票期权的正式法规

谁授予股票期权？上级主管部门是谁？经营者自身、股东大会还是董事会？授予多少股份？怎样确定行权价？行权价由谁来决定？按照什么参考标准确定行权价？对于上述问题，我国还没有明确的法律规范，这些内容通常由企业自行决定，尚未形成完善的规范体系。

我国企业传统的报酬制度通常包括福利、分红、利润、奖金、合同薪水等。这些合同收入构成了对经营者的报酬，是企业激励制度最常用的手段。容易引导经营者采取短期行为是上述激励制度最大的问题。由于资源管理者也是企业的经营者，企业的决策权利由企业经营者行使，其个人利益可以通过短期财务表现来实现。如技术开发、重大长期投资等企业战略发展和决策的制定，有利于企业的可持续发展，但是其时间周期较长，要经过若干年以后才能获得经济效益。在收获经济效益之前，往往只有成本和费用的支出，并没有回报，时间的延后会使企业在短期内的利润减少。假设企业的薪酬制度只包括年度奖金和基本工资，从个人利益角度入手，经营者会倾向于放弃长期发展计划，而选择那些短期能够取得经济效益的项目，但是股东并不希望如此。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（五）相关对策

为了解决股权制度在我国实践中存在的问题，必须进行相应的股权制度改革，完善公司内部治理体系，并改善外部环境，合理权衡股权利弊得失。

1. 建立有效的股权退出渠道

由于先天条件的限制，股票期权激励机制最适用的企业形态还是股份制企业，特别是高速成长型企业。这类企业中，经营者享有的股票和期权等股权符合法律法规的要求，能够在股票交易市场上出售从而获利。但对于非上市公司而言，经营者手中没有股票交易市场这一退出渠道，场外市场流通性不高，且成本太高；企业回购似乎最可行，但又遭遇到法律的瓶颈。

由此可见，由于我国特殊的国情，宏观环境的不成熟可能是广泛推行经营者股票期权制度的最大障碍，因为我们要改造的不仅仅是法律体系，还有习惯和制度，这会对我国股票期权薪酬制度的实施和改革带来巨大影响。

2. 完善公司治理机制

（1）要有完善的企业治理、监督机制。

要完善和调整企业治理结构，对经营者、监事会、董事会和股东大会的职责和权利进行明确划分。对于我国众多处于改革中的国企而言，经理人员应该由股东大会决定，股东大会有权对经营者进行监督并且有权罢免不合格的经营者；要增强董事会的独立性，充分发挥独立董事的作用，适当发放监督股票期权；确保监督期权计划的顺利实施，由监事会负责管理，并定期向股东大会汇报监督过程中发现的问题。

（2）配合使用股票期权和其他激励制度。

有机融合不同的激励制度，能够充分发挥不同激励制度的作用，实现优势互补。组合激励制度时，对于企业经营者来说，可采取以精神和成就激励为辅、股票期权激励为主的方式；对于其他员工，可视其职务高低，

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

调整股票期权激励在激励组合中的比重。

3. 完善相关法律法规

（1）建立健全“职业经理人市场”，构建“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”的现代管理制度，为期权激励制度的顺利实施提供有利条件。严格遵循市场经济发展的规律，采取适当的聘用机制选拔优秀的人才，合理优化资源配置，合理制定人才聘用价格。此外，采取公开选拔、竞聘上岗的人才聘用机制，确保股权激励制度的有效实施。经理人市场能够提供合理的市场价位。

（2）股票市场向成熟、理性方向发展。我国政府要严格执行相关法规，加大中介机构和上市公司信息披露的力度，法律制裁具有重大遗漏和误导性的行为，对于幕后交易等现象给予明令禁止和严厉打击，对股票期权的评估机制进行规范。此外，证券监督机构要严格要求上市企业高管薪酬和持股的信息披露，用更加严格的规范约束资产评估、会计师事务所、独立律师事务所等，严格处罚违法违纪的行为，创造良好的交易环境。

（3）建立健全的法律法规。对实施股票期权制度时涉及的细节问题进行调整和修改，如《证券法》与其他法规相互冲突的条款、经营者出售和持有股票、股票来源等问题。此外，规范和保护股票期权制度的实施。只有在公平合理的“游戏规则”之下，股权激励机制才能起到预期的作用。

4. 建立有效的资本市场

从本质层面分析，股票期权具有回顾企业过去和展望企业未来的双重含义，既代表企业已经取得的经济效益，也预示企业未来的业绩，这也是其与传统报酬制度最本质的区别。股票期权制度有机统一了企业股东和经营者的利益，使经营者和股东利益、股东利益和股票价格、股票价格和公司效益、公司效益和经营者业绩联系起来，通过经营者报酬制度实现各利益方的高度统一。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

5. 建立有效的业绩评价体系

资本制的实施是公司注册制度的基础，因此期权计划和期权实行过程中，需要重点讨论股票来源。

第一，从二级市场回购。股权制度中比较重要的内容是股票回购。股票回购即上市公司将部分发行的股票从股票市场中购回，该股票作为“库存股”保留，以用作雇员福利计划，发行可转换债券、股票期权、变现。回购方式主要有两种：常规回购和战略性回购。常规回购是指将现金红利直接派发出去，也称作资本收益性现金红利。股票回购和直接收现金红利都是通过企业经营现金盈余来提供资金的。具有下列特性的企业适宜采用常规性股票回购政策：企业处于成熟期或增长率降低的时期、投资机会较少的企业等。战略性收购是指为企业的战略目标服务，其具有较大的投资规模。为了筹集战略回购需要的资金，企业要使用现金储备、出售子公司或部分资产、大规模举债等。

第二，在现有条件下，内部转换和股份存量不变常用来解决股票来源的问题。下列三种方法在实践中使用较为广泛。

（1）利用配股完成。

股票计划、经理人员期权的实施等由薪酬委员会管理，按照经理人的业绩将部分期权授予经理人，在特定时间段内，允许经理人行权认购部分份额的原股东配股。期权和期股的行权日就是配股缴款日，股东大会负责确定行权价，授予日是指确定期权和股权行权价之前的时间。股票经过行权后，可以在二级市场里出售，能够有效解决期权变通和来源的问题。

（2）利用增发新股实现。

股东大会完成期权和期股计划的制订之后，按照经理人的业绩，将部分期权和期股授予经理人。经理人持有相当数量的期权、期股股东时间后，企业能够向证券管理机构申请增加股票，行权可以利用购买增发新股

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

票来实现。

增发新股有效解决了期股来源和变现的问题，充分发挥了长期激励制度的作用，为企业的可持续发展创造了良好条件。此外，还有效解决了公司所有者和经营者利益不对称的矛盾。但是，该方案要以完善的配套政策为支撑，并且要获得证券监管机构的批准，需要相应部门的支持和配合，要以完善的法律政策和制度体系为基础。

（3）利用送红股或转增股本实现。

企业未分配利润和公积金是这种方式的股票来源。经过股东大会同意后，经理人能够免费领取或者按照规定价格认购股票，从而解决了股票的变现和来源问题。

四、有关股票期权制度的政策建议

（一）制定与完善相关法律法规

要为股票期权制度的实施创造必要的法律条件：一方面，要对现有的《公司法》《证券法》以及上市公司章程等进行相应的修改，清除实施股票期权的法律障碍；另一方面，对实施股票期权所需要的一些基本法律法规进行立法，确立必要的法律框架，从而为股票期权的具体实施奠定坚实的法律基础。

（二）大力发展经理人市场

要加快企业人事制度的改革，通过建立职业经理人岗位资格证书制度、职业经理人测评制度、经理人选拔聘任制度等，逐步培育职业经理人

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

并完善经理人市场，充分发挥经理人市场的功能。

（三）完善资本市场

有效完善的资本证券市场是股票期权激励制度充分发挥其功能的最重要的外部条件。应尽快完善资本市场，充分发挥资本市场的各项功能，为股票期权的实施提供充分的条件。

（四）加强监管，规范操作

实施股票期权制度后，容易出现经理人利用信息优势操纵市场以获取利益等不正当行为。因此，必须加强监管：一方面，要建立公司经营业绩考核制度，完善考核体系；另一方面，要规范公司的财务监管，确保公司财务信息的真实性。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

附录 1　股票期权协议书范本

协议编号：

甲方：__________股份有限公司

住所：

法定代表人：

电话：

传真：

邮政编码：

身份证号码：

乙方：__________

住所：

电话：

传真：

邮政编码：

身份证号码：

根据《合同法》等法律法规规定和《股票期权方案》的有关规定，双方就甲方授予乙方股票期权一事，订立本协议，共同遵照执行。

第一条　资格

乙方自____年__月__日起在甲方服务，是甲方 / 甲方有实质性控制的聘用职工，服务期已满____年，现担任____________职务，属于主要管理人员 / 技术骨干 / 对公司发展做出突出贡献的员工。经甲方董事会按照甲方股票期权的有关规定评定，确认乙方具备股票期权资格。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第二条　授予股票期权

甲方承诺从____年__月__日开始在三年内向乙方授予一定数量的股票期权，具体授予数量等事项由管委会决定并办理。乙方可在指定的行权日以行权价格购买公司普通股票。

第三条　行权期

乙方持有的股票期权，自授予时起满三年后进入行权期。行权期最长不得超过三年。第一年最多行权授予股票期权总额的____%，第三年最多行权授予股票期权总额的____%。前一年未行权部分，可累计到下一年行权。

第四条　转让等限制

乙方持有股票期权期间不得转让、出售、交换、记账、质押、偿还债务。如股票期权持有人从事上述行为，甲方可以根据实际情况取消其尚未行权部分的股票期权，并在以后再授予股票期权时，取消乙方的资格。

第五条　股票期权的受益

当甲方发生送红股、转增股份、配股和向新老股东增发新股等影响甲方股本的行为时，乙方所持有的股票期权根据《股票期权方案》相应进行调整。

第六条　行权权利选择

对于所持有的股票期权，在行权期间，乙方可以选择行权，也可以选择放弃行权。如果乙方是董事、监事及《公司章程》规定的高级管理人员，其行权受《公司法》和股票期权有关规定、本公司章程的限制。

第七条　行权价格

乙方股票期权的行权价格基准，根据授予日起前30个交易日的平均收盘价计算，为人民币____元。实际行权价格根据甲方送股、转增、配股、增发新股、分配红利的情况予以调整。但向新股东增发股份和发行可转换债时，行权价格不调整。乙方行权时调整后的行权价格不得低于最近一期经审计的甲方每股净资产。价格调整的具体方式见《股票期权方案》。发生需要调整行权价格的事项时，乙方根据甲方在行权通过书中予以的通告，到甲方指定的机构办理缴款手续。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

第八条　行权支付方式

乙方行权时，可选择现金等行权方式。

第九条　行权窗口期

甲方实行集中行权，每年设两个行权窗口期。第一个行权窗口期从甲方年度股东大会公告披露之后的第 10 个工作日开启，第二个窗口期从每年的 ___ 月 ___ 日后的第一个工作日开启。每个窗口期的开启时间为三个工作日。乙方可在股票期权进入行权期后，在行权期限内任选一个行权窗口按本协议约定行权。

第十条　继承人

乙方指定 _______ 为乙方的继承人，继承人情况如下。

姓名：

性别：

与乙方的关系：

身份证号码：

通信地址：

电话：

说明事项：

第十一条　承诺

1. 甲方对于授予乙方的股票期权将恪守承诺，除非乙方有股票期权规章制度规定的情形，否则不得中途取消或减少乙方持有的股票期权数量，不得中途中止或终止本协议。

2. 乙方承诺，了解甲方股票期权方面的规章制度，包括但不限于《股票期权方案》，乙方将遵守这些规章制度。乙方承诺，在本协议中所提供的资料真实、有效，并对其承担全部法律责任。

3. 乙方承诺，依法承担因股票期权产生的纳税义务。

甲方签字（盖章）：　　　　　　　　乙方签字（盖章）：

日期：　　　　　　　　　　　　　　日期：

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

附录2　某上市公司股票期权激励计划

证券简称：××　　　　　　　　证券代码：

北京××股份有限公司股票期权激励计划

北京××股份有限公司

2016年10月

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

声　明

本公司及全体董事、监事保证本激励计划及其摘要不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担个别和连带的法律责任。

特别提示

1. 本激励计划依据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、行政法规，以及北京 ×× 股份有限公司《公司章程》制订。

2. 北京 ×× 股份有限公司（以下简称“××”）拟向激励对象授予 600 万份股票期权，对应的标的股份数量为 600 万股，占本激励计划签署时 ×× 股本总额 9 095 万股的 6.60%。其中首次授予激励对象 380 万份股票期权，占本激励计划签署时 ×× 股本总额的 4.18%，每份股票期权拥有在有效期内以行权价格和行权条件购买一股 ×× 股票的权利；剩余 220 万份，占本激励计划签署时 ×× 股本总额的 2.42%，剩余部分股票期权分次且不超过 2 次授予完毕，每次授予数量不超过 220 万份，各次授予间隔不少于 1 年。

3. 本计划有效期为 8 年，每份股票期权自授予日起 4 年内有效。

4. 本激励计划的股票来源为 ×× 向激励对象定向发行 ×× 股票。

5. ×× 股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，股票期权数量及所涉及的标的股票总数将做相应的调整。

6. 本计划首次授予的股票期权的行权价格为 14.21 元。×× 股票期权有效期内发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，行权价格将做相应的调整。

7. ×× 承诺自公司此次披露本激励计划至本激励计划经股东大会审议通过后 30 日内，公司不进行增发新股、资产注入、发行可转债等重大事项。

8. ×× 承诺不为激励对象依股票期权激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

9. 本激励计划必须满足如下条件后方可实施：中国证券监督管理委员会备案无异议、×× 股东大会批准。

10. 中国证券监督管理委员会对本激励计划进行备案且无异议后，公司将发出召开

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

股东大会通知，审议该激励计划。公司发出召开股东大会通知后，独立董事将就本激励计划向所有股东公开征集委托投票权。

11. 公司审议本股票期权激励计划的股东大会将采取现场投票与网络投票相结合的方式。公司将通过深圳证券交易所交易系统和互联网投票系统向公司股东提供网络形式的投票平台，股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

目　　录

一、释义

二、股票期权激励计划的目的

三、股票期权激励对象的确定依据和范围

四、本计划涉及的标的股票来源和数量

五、激励对象获授的股票期权分配情况

六、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、标的股票的禁售期

七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

八、激励对象获授权益、行权的条件

九、股票期权激励计划的调整方法和程序

十、公司授予股票期权及激励对象行权的程序

十一、公司与激励对象各自的权利与义务

十二、公司、激励对象发生异动时如何实施股票期权激励计划

十三、其他

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

一、释义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义。

××、本公司、公司	指北京 ×× 股份有限公司
股票期权激励计划、激励计划、本计划	指以 ×× 股票为标的，对董事、高级管理人员及其他员工进行的长期性激励计划
股票期权、期权	指 ×× 授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股份的权利
激励对象、激励范围	指本次股票期权激励计划中获得股票期权的 ×× 董事、高级管理人员及其他员工
授权日	指公司向激励对象授予股票期权的日期，授权日必须为交易日
有效期	指从股票期权授予激励对象之日起到股票期权失效为止的时间段
行权	指激励对象根据股票期权激励计划行使其所拥有的股票期权的行为，在本计划中行权即为激励对象按照激励计划设定的条件购买标的股票的行为
可行权日	指激励对象可以开始行权的日期，可行权日必须为交易日
行权价格	指本计划所确定的激励对象购买 ×× 股票的价格
行权条件	指根据股票期权激励计划，激励对象行使股票期权所必须满足的条件
《公司法》	指《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指《中华人民共和国证券法》
《管理办法》	指《上市公司股权激励管理办法》
《公司章程》	指北京 ×× 股份有限公司《公司章程》
中国证监会	指中国证券监督管理委员会
证券交易所	指深圳证券交易所
元	指人民币“元”

二、股票期权激励计划的目的

为进一步完善北京 ×× 股份有限公司的法人治理结构，促进公司建立、健全激励约束机制，充分调动公司高层管理人员及员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，根据《公司法》

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

《证券法》《管理办法》以及其他法律、行政法规和《公司章程》，制订本股票期权激励计划。

三、股票期权激励对象的确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1. 激励对象确定的法律依据。

本计划的激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》及其他有关法律、行政法规和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

2. 激励对象确定的职务依据。

本计划的激励对象为目前担任公司董事（不含独立董事）、高级管理人员以及公司董事会认为需要进行激励的相关员工。

（二）激励对象的范围

激励对象包括上市公司董事、高级管理人员以及董事会认为需要激励的其他人员，首次授予对象共计 55 人。

（三）激励对象的核实

公司监事会应当对激励对象名单予以核实，并将核实情况在股东大会上进行说明。

四、本计划涉及的标的股票来源和数量

（一）授出股票期权的数量

本计划拟授予激励对象 600 万份股票期权，其中首次授予 380 万份，占本激励计划签署时 ×× 股本总额的 4.18%，每份股票期权拥有在可行权日以预先确定的行权价格和行权条件购买一股公司人民币普通股的权利；剩余 220 万份，占本激励计划签署时 ×× 股本总额的 2.42%，剩余部分股票期权分次且不超过 2 次授予完毕，每次授予数量不超过 220 万份，各次授予间隔不少于 1 年。

（二）标的股票来源

公司将通过向激励对象定向发行股票作为本计划的股票来源。

（三）标的股票数量

本计划授予激励对象的股票期权为 600 万份，对应的标的股份数量为 600 万股，占当前公司总股本 9 095 万股的 6.60%。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

五、激励对象获授的股票期权分配情况

首次授予的股票期权在各激励对象间的分配情况如下表所示。

姓名	职务	份数（万份）	占目前总股本比例	占首次授予期权的比例
	董事会秘书			
	副总经理			
	财务总监			
其他骨干人员（共 49 人）				
预留				
总计				

以上激励对象为 ×× 薪酬与考核委员会根据公司情况确认的在公司任职并担任公司重要岗位的经营管理人员及技术、业务骨干，合计 55 人。

以上激励对象的姓名、职务等信息将于近期通过证券交易所网站披露。

以上激励对象中不包含公司持股 5% 以上的主要股东，或实际控制人及其配偶及直系近亲属。

六、股票期权激励计划的有效期、授权日、等待期、可行权日、标的股票的禁售期

（一）有效期

本次股票期权激励计划的有效期为 8 年，每份股票期权自授予日起 4 年内有效。

（二）授权日

本计划首次授权日在本计划报中国证监会备案且中国证监会无异议、×× 股东大会审议批准后由公司董事会确定，首次授权日应在公司股东大会审议通过股权激励计划之日起 30 日内，届时由公司召开董事会对激励对象进行授权，并完成登记、公告等相关程序。以后各次授予部分需届时召开董事会确定授权日，以后各次授予部分的授权日为该次董事会召开后第一个交易日。授权日必须为交易日，且不得为下列区间日：

1. 定期报告公布前 30 日至公告后 2 个交易日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算；

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

2. 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；

3. 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日内；

4. 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日内。

（三）等待期

等待期指股票期权授予后至股票期权可行权日之间的时间，本计划的等待期为 1 年。

（四）可行权日

本计划的激励对象自授予日起 1 年后开始行权，可行权日必须为交易日，但不得在下列期间内行权：

1. 公司定期报告公告前 30 日至公告后 2 个交易日内，因特殊原因推迟定期报告公告日期的，自原预约公告日前 30 日起算；

2. 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日至公告后 2 个交易日内；

3. 重大交易或重大事项决定过程中至该事项公告后 2 个交易日内；

4. 其他可能影响股价的重大事件发生之日起至公告后 2 个交易日内。

在可行权日内，若达到本计划规定的行权条件，激励对象可分三次申请行权：

第一个行权期为自首次授权日起 12 个月后的首个交易日起至首次授权日起 24 个月内的最后一个交易日当日止，可行权数量占获授期权数量比例为 40%；

第二个行权期为自首次授权日起 24 个月后的首个交易日起至首次授权日起 36 个月内的最后一个交易日当日止，可行权数量占获授期权数量比例为 30%；

第三个行权期为自首次授权日起 36 个月后的首个交易日起至首次授权日起 48 个月内的最后一个交易日当日止，可行权数量占获授期权数量比例为 30%。

激励对象符合行权条件但在该行权期内未全部行权的，未行权的该部分期权由公司注销。

（五）禁售期

禁售期是指对激励对象行权后所获股票进行售出限制的时间段。本次股票期权激励计划的禁售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律法规规定和《公司章程》执行，具体规定如下。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

1. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的25%；在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2. 激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后6个月内卖出，或者在卖出后6个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3. 在本次股票期权激励计划的有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律法规规定和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》《证券法》等相关法律法规规定和《公司章程》的规定。

七、股票期权的行权价格或行权价格的确定方法

（一）首次授予的股票期权的行权价格

首次授予的股票期权的行权价格为14.21元。

（二）首次授予的股票期权行权价格的确定方法

首次授予的股票期权行权价格取下列两个价格中的较高者：

1. 股票期权激励计划草案摘要公布前1个交易日的公司标的股票收盘价13.85元；

2. 股票期权激励计划草案摘要公布前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价14.21元。

（三）以后各次授予部分股票期权行权价格的确定方法

以后各次授予部分在每次授权前召开董事会，并披露本次授权情况的摘要。行权价格取下列两个价格中的较高者：

1. 本次授权情况摘要披露前1个交易日的公司标的股票收盘价；

2. 本次授权情况摘要披露前30个交易日内的公司标的股票平均收盘价。

八、激励对象获授权益、行权的条件

（一）股票期权的获授条件

激励对象只有在同时满足下列条件时，才能获授股票期权。

1. ×× 未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

见的审计报告；

（2）最近 1 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（3）中国证监会认定的其他情形。

2. 激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近 3 年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

（2）最近 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（3）具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员的情形；

（4）公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的情形。

（二）激励对象行权的条件

激励对象行使已获授的股票期权必须同时满足如下条件。

1.×× 未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近 1 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（3）中国证监会认定的其他情形。

2. 激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近 3 年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人员；

（2）最近 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（3）具有《公司法》规定的不得担任公司董事及高级管理人员的情形；

（4）公司董事会认定的其他严重违反公司有关规定的情形。

3. 本计划在 2013—2015 年三个会计年度中，分年度进行业绩考核并行权，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的行权条件。各年度的业绩考核目标如下表所示。

行权期	业绩考核目标
第一个行权期	加权平均净资产收益率不低于 12.5%，以 2011 年净利润为基数，2013 年净利润增长率不低于 70%

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（续表）

行权期	业绩考核目标
第二个行权期	加权平均净资产收益率不低于 12%，以 2011 年净利润为基数，2014 年净利润增长率不低于 90%
第三个行权期	加权平均净资产收益率不低于 12%，以 2011 年净利润为基数，2015 年净利润增长率不低于 110%

以上净资产收益率与净利润指标均以扣除非经常性损益的净利润与不扣除非经常性损益的净利润两者孰低者作为计算依据，各年度净利润指归属于母公司所有者的净利润。如果公司当年发生公开发行或非公开发行行为，则新增加的净资产及其对应净利润额不计入当年净利润净增加额和净资产的计算。

如果公司业绩考核达不到上述条件，则激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

4. 根据公司绩效考核相关管理办法，激励对象上一年度绩效考核结果必须达标；个人当期因考核不达标而不能行权的股票期权作废，公司将予以注销。

九、股票期权激励计划的调整方法和程序

（一）股票期权数量的调整方法

若在行权前公司有资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对股票期权数量进行相应的调整。调整方法如下。

1. 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细。

$$Q=Q_0\cdot(1+n)$$

其中，Q_0 为调整前的股票期权数量；n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）；Q 为调整后的股票期权数量。

2. 配股。

$$Q=Q_0\cdot P_1\cdot(1+n)/(P_1+P_2\cdot n)$$

其中，Q_0 为调整前的股票期权数量；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数占配股前公司总股本的比例）；Q 为调整后的股票期权

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

数量。

3. 缩股。

$$Q=Q_0 \cdot n$$

其中，Q_0 为调整前的股票期权数量；n 为缩股比例（即 1 股公司股票缩为 n 股股票）；Q 为调整后的股票期权数量。

（二）行权价格的调整方法

若在行权前有派息、资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细、配股或缩股等事项，应对行权价格进行相应的调整。调整方法如下。

1. 资本公积金转增股份、派送股票红利、股票拆细。

$$P=P_0/(1+n)$$

其中，P_0 为调整前的行权价格；n 为每股的资本公积金转增股本、派送股票红利、股票拆细的比例；P 为调整后的行权价格。

2. 配股。

$$P=P_0 \cdot (P_1+P_2 \cdot n)/[P_1 \cdot (1+n)]$$

其中，P_0 为调整前的行权价格；P_1 为股权登记日当日收盘价；P_2 为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数占配股前股份公司总股本的比例）；P 为调整后的行权价格。

3. 缩股。

$$P=P_0/n$$

其中，P_0 为调整前的行权价格；n 为缩股比例；P 为调整后的行权价格。

4. 派息。

$$P=P_0-V$$

其中，P_0 为调整前的行权价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的行权价格。

（三）股票期权激励计划调整的程序

公司股东大会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整行权价格、股票期权数量。律师应当就上述调整是否符合《管理办法》《公司章程》和股票期权计划的规定向公司董事会出具专业意见。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

十、公司授予股票期权及激励对象行权的程序

1. 本计划经公司股东大会审议通过后，且符合本计划第八条第一款规定的，公司向激励对象授予股票期权。授权日必须为交易日，并符合本计划第六条第二款的规定。

2. 股票期权授出时，公司与激励对象签署《股票期权协议书》，以此约定双方的权益义务关系。《股票期权协议书》也是授出股票期权的证明文件，应载明姓名、身份证号、住所、通信方式、编号、调整情况记录、行权情况记录、各种签章、发证日期、有关注意事项等。

3. 期权持有人在可行权日内，以《行权申请书》向公司确认行权的数量和价格，并交付相应的购股款项。《行权申请书》应载明行权的数量、行权价以及期权持有者的交易信息等。

4. 公司在对每个期权持有人的行权申请做出核实和认定后，按申请行权数量向激励对象定向发行股票。

十一、公司与激励对象各自的权利与义务

（一）公司的权利与义务

1. 公司具有对本计划的解释权和执行权，负责对激励对象进行绩效考核，并监督和审核激励对象是否具有继续行权的资格。

2. 公司承诺不为激励对象依股票期权激励计划获取有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助，包括为其贷款提供担保。

3. 公司应及时按照有关规定履行股票期权激励计划申报、信息披露等义务。

4. 公司应当根据股票期权激励计划及中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定，积极配合满足行权条件的激励对象按规定行权。但因中国证监会、证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能按自身意愿行权并给激励对象造成损失的，公司不承担责任。

（二）激励对象的权利与义务

1. 激励对象应当按公司所聘岗位的要求勤勉尽责、恪守职业道德，为公司的发展做出应有的贡献。

2. 激励对象可以选择行使期权或者不行使期权，在被授予的可行权额度内自主决

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

定行使期权的数量。

3. 激励对象有权且应当按照激励计划的规定行权，并按规定锁定股份。

4. 激励对象按照激励计划的规定行权的资金来源为激励对象自筹资金。

5. 在行权期内，激励对象可以分次行权，但必须及时向公司提交《行权申请书》并准备好交割款项。

6. 激励对象获授的股票期权不得转让、用于担保或偿还债务。

7. 激励对象因激励计划获得的收益，应按国家税收法规交纳个人所得税及其他税费。

十二、公司、激励对象发生异动时如何实施股票期权激励计划

（一）公司控制权变更

公司控制权因重组、并购而发生变更时，现控股股东和其他股东必须在股权转让协议（或其他导致控制权变更的协议）中约定新控股股东保证原激励计划不变化，确保有效实施并最终完成本计划，并且将此作为协议不可分割的部分。

（二）公司合并、分立

公司合并、分立时，各股东应在公司合并、分立的相关协议中承诺继续实施本计划，根据实际情况可对计划内容进行调整，但不得无故改变激励对象、股票期权激励计划所授出的股票期权数量以及行权价格和条件。

（三）激励对象个人情况发生变化

1. 当发生以下情况时，在情况发生之日对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废，由公司注销：

（1）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；

（2）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（3）违反法律法规规定或公司内部管理规章制度规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉；

（4）违反国家有关法律、行政法规或《公司章程》的规定，给公司造成重大经济损失；

（5）公司有充分证据证明该激励对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，给公司造成损失；

（6）单方面终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；

（7）因犯罪行为被依法追究刑事责任；

（8）其他董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

2. 当发生以下情况时，在情况发生之日对激励对象已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内加速行权，其未获准行权的期权作废，由公司注销：

（1）劳动合同、聘用合同到期后，双方不再续签合同的；

（2）到法定年龄退休且退休后不继续在公司任职的；

（3）经与公司协商一致提前解除劳动合同、聘用合同的；

（4）激励对象未发生重大错误或严重损害公司利益情况，公司因经营考虑，单方面终止或解除与激励对象订立的劳动合同、聘用合同的；

（5）其他董事会薪酬与考核委员会认定的情况。

3. 其他未说明的情况由董事会薪酬与考核委员会认定，并确定其处理方式。

十三、其他

（一）股权激励计划会计处理方法

根据《企业会计准则第11号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的规定，公司将按照下列会计处理方法对公司股权激励计划的成本进行计量和核算。

1. 股权激励计划会计处理方法。

（1）授予日会计处理：由于授予日股票期权尚不能行权，不需要进行相关会计处理。公司将在授予日采用布莱克–斯科尔斯期权定价模型确定股票期权在授予日的公允价值。

（2）等待期会计处理：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权股票期权数量的最佳估算为基础，按照股票期权在授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入资本公积中的其他资本公积。

（3）可行权日之后会计处理：不再对已确认的成本费用和所有者权益总额进行调整。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（4）行权日会计处理：根据行权情况确认股本和股本溢价，同时将等待期内确认的“资本公积——其他资本公积”转入“资本公积——资本溢价”。

2. 对股权激励计划总成本的测算。

根据《企业会计准则第 22 号——金融工具确认和计量》中关于公允价值确定的相关规定，公司选择布莱克－斯科尔斯期权定价模型对公司股票期权的公允价值进行测算，相关参数取值如下。

（1）行权价格：股权激励计划中权益工具的行权价格为 14.21 元。

（2）标的股票授予日的价格：14.21 元（假设公司股票授予日收盘价为截至 2012 年 10 月 9 日前 30 个交易日 ×× 股票收盘价的平均数）。

（3）有效期：由于激励对象必须在授权日后 4 年内行权完毕，在此时期内未行权的权益工具将作废，所以有效期最长为 4 年。

（4）历史波动率：为 ×× 公司股票上市以来的股票波动率 58.96%。

（5）无风险收益率：为目前一年期人民币存款利率 3.87%。

根据上述参数，计算得出公司股票于授予日的公允价值，具体如下表所示。

行权期	权益工具剩余期限（年）	授予日权益工具公允价值（元 / 份）	期权数量（万份）	期权成本（万元）
第一个行权期	1.5	4.23	152	642.96
第二个行权期	2.5	5.41	114	616.74
第三个行权期	3.5	6.32	114	720.48
授予日股权激励成本合计				1 980.18

根据上述参数进行测算，公司 380 万份股票期权授予日的总成本约为 1 980.18 万元。

股票期权公允价值会随着布莱克－斯科尔斯期权定价模型中参数取值的变化而变化，当实际授予日的标的股票价格、无风险利率、股票价格波动率等参数发生变化时，权益工具的公允价值会发生变化。因此，股权激励计划总成本的准确金额最终取决于标的股票价格、无风险利率、股票价格波动率等参数在实际授予日的取值。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

3. 实施股权激励计划对公司经营业绩的影响。

在等待期内的每个资产负债表日，假设仅当期股权激励的绩效考核指标可以顺利达标，因此在等待期内的每个资产负债表日将按当期可行权权益工具数量及存续天数平均分摊股权激励成本。在此假设下，公司2013—2016年各年度相关资产成本或当期费用影响数额如下表所示（单位：万元）。

会计年度	2013	2014	2015	2016	合计
业绩影响数	595.75	870.01	394.35	120.08	1 980.19

注：假设公司股权激励计划的权益工具授予日为2013年6月30日，则股权激励计划中权益工具在2013年的存续期为6个月。

（二）备查文件

1. 北京××股份有限公司第×届董事会第×次会议（临时会议）决议。

2. 北京××股份有限公司独立董事关于股票期权激励计划（草案）的意见。

3. 北京××股份有限公司第×届监事会第×次会议（临时会议）决议。

4. ××律师事务所《关于北京××股份有限公司股票期权激励计划方案（草案）法律意见书》。

北京××股份有限公司
董事会
2016年10月30日

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

附录 3　创业板上市公司股票期权授予协议书

××股份有限公司股票期权授予协议书

协议书编号：

甲方：××股份有限公司

乙方：

为有效激励××股份有限公司（以下简称“公司”或“甲方”）员工的工作积极性和创造性，根据《上市公司股权激励管理办法》《股权激励有关事项备忘录 1 号》《股权激励有关事项备忘录 2 号》《股权激励有关事项备忘录 3 号》及《××股份有限公司股票期权激励计划（草案修订稿）》（以下简称《激励计划》）和《××股份有限公司股票期权激励计划实施考核办法》（以下简称《实施考核办法》）的有关规定，按照甲方股东大会和董事会的有关决议，就甲方授予乙方股票期权一事，双方订立本协议，共同遵照执行。

一、股票期权概念界定

1. 股票期权是甲方授予乙方（经过资格确认程序）在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买甲方一定数量股份的权利。必须经过甲方授予和乙方行权两个过程后，乙方才拥有所授甲方股票的全部权利。

2. 乙方的资格确认程序由甲方提名、薪酬与考核委员会按照公司股东大会决议和《激励计划》执行，乙方不得以任何方式影响提名及薪酬与考核委员会的工作。

3. 股票期权授予程序由甲方提名、薪酬与考核委员会主持，由公司法人代表或其授权代表代表公司与乙方签订本协议。

4. 行权是指由乙方按《激励计划》购买甲方股票。

二、资格确认与股票期权授予

乙方是甲方员工，现担任 ______ 一职，属于公司高级管理人员或董事会认为需

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

要激励的其他人员。经甲方提名及薪酬与考核委员会按照甲方《激励计划》的有关规定评定，确认乙方具备获授股票期权的资格，于____年__月__日特授予乙方股票期权_______股，行权价格为________元。每份期权可按每股人民币_______元的价格，在有效期内以行权价格和行权条件认购甲方的普通股票1股。实际的行权价格可以根据本协议第三条第三款的规定予以调整。

在本次股票期权的授权日，甲方向乙方发出《股票期权授予通知书》，乙方应在3个工作日内签署《股票期权授予通知书》，并将其中一份原件送回公司。

三、行权安排

1. 乙方持有的股票期权自相应的授权日起4年内有效。

在股票期权授出后的第1年之内不可以行权。股票期权自授出的第12个月后开始进入可行权期。在可行权期内采取分批行权的办法：自首次授权日起12个月后的首个交易日起至首次授权日起24个月内的最后一个交易日当日止，可行权上限为其获授股票期权总额的30%；自首次授权日起24个月后的首个交易日起至首次授权日起36个月内的最后一个交易日当日止，可行权上限为其获授股票期权总额的30%；自首次授权日起36个月后的首个交易日起至首次授权日起48个月内的最后一个交易日当日止，可行权上限为其获授股票期权总额的40%。

公司每年实际生效的期权份额将根据公司当年是否满足股票期权的获授条件、各激励对象上一年度绩效考核结果等情况做相应的调整。计划有效期结束后，已获授但尚未行权的股票期权不得行权，未行权的该部分期权由公司注销。

2. 甲方为乙方提供集中行权方式，每年设立两个行权窗口期。

行权窗口期设立在公司年度报告公告后第三个交易日起的30个交易日内和中期报告公告后第三个交易日起的30个交易日内。若公司在上述窗口期内出现法律法规规定及《激励计划》规定的不得行权的情况，则窗口期依次递延。乙方行权须在窗口期内进行。

3. 当甲方发生资本公积转增股本、配股、股份拆细或缩股、派发股票红利、派发现金红利等情况时，甲方应对乙方所持有的股票期权数量及/或行权价格做相应的调整，调整办法按《激励计划》的相关规定进行。甲方应在调整后20日内以《××股份

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

有限公司股票期权激励计划调整书》的书面形式通知乙方。

4. 乙方须以现金方式行权。若在行权窗口期内未缴足行权款，则未缴足款部分的行权无效。

5. 股票期权持有人行权时凭《股票期权授予通知书》《行权申请书》、个人有效身份证原件和深圳证券交易所股东卡，代理人持授权委托书、本人身份证原件、委托人深圳证券交易所股东卡和委托人身份证或其他合法的法律手续向甲方递交申请，经核准后由甲方统一办理。

6. 乙方有效行权后，甲方发给乙方《行权确认书》。

7. 乙方对于本次股票期权激励计划行权的有关疑问可向甲方查询。

8. 上述工作由甲方薪酬与考核委员会委托甲方的人力资源部门及董事会秘书办公室负责具体操作。

四、股票期权行权前的权利和义务

股票期权行权前，乙方不享有甲方股东权利，并且被授予的股票期权不得转让、出售、交换、抵押担保、记账、偿还债务等。如乙方从事上述行为，甲方可以根据实际情况取消其尚未行权部分的股票期权。

五、股票期权行权后的权利和义务

乙方持有股票期权期间不享有公司普通股股东所拥有的权利；乙方行权后即成为甲方的注册股东，依法享有普通股股东的全部权利并履行相关义务。

六、行权权利选择

就所持有的股票期权，在本协议规定的行权窗口期内，乙方可以选择行权，也可以选择放弃行权。

七、行权计划在异动情况下的调整

1. 甲方出现下列情形之一时，本计划即刻终止：

（1）甲方控制权发生变更；

（2）甲方出现合并、分立等情形；

（3）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（4）最近 1 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（5）中国证监会认定的其他情形。

当甲方出现终止计划的上述情形时，乙方已获授但尚未行权的股票期权由甲方注销。

2. 乙方个人情况发生以下变化时，甲乙双方同意按以下约定履行。

（1）当乙方发生以下情况时，经甲方董事会批准，在情况发生之日，对乙方已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废，并且甲方可要求乙方返还其已行权的股票期权收益：

①违反国家法律法规、《公司章程》或公司内部管理规章制度的规定，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给甲方造成直接或间接经济损失；

②甲方有充分证据证明乙方在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

③因犯罪行为被依法追究刑事责任。

（2）当乙方发生以下情况时，在情况发生之日，对乙方已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，其未获准行权的期权作废：

①成为独立董事、监事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员；

②单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同或聘用合同；

③与公司订立的劳动合同或聘用合同期满，乙方提出不再续订；

④因乙方个人原因而致使公司提出解除或终止劳动合同（包括被公司辞退、除名等）；

⑤最近 3 年内被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选；

⑥最近 3 年内因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

⑦具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员的情形；

⑧因考核不合格或经总经理办公室认定不能胜任工作岗位或予以辞退，且经公司董事会批准；

⑨甲方提名及薪酬与考核委员会认定的其他情况。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

（3）当乙方发生以下情况时，在情况发生之日，对乙方已获准行权但尚未行使的股票期权继续保留行权权利，并在6个月内完成行权，其未获准行权的期权作废：

①劳动合同、聘用合同到期后，双方均同意不再续签合同的；

②到法定年龄退休且退休后不继续在甲方任职的；

③经和甲方协商一致提前解除劳动合同、聘用合同的；

④因经营考虑，甲方单方面终止或解除与乙方订立的劳动合同、聘用合同的；

⑤甲方提名及薪酬与考核委员会认定的其他情况。

（4）激励对象死亡的，在其死亡之日起的6个月之内，由其合法继承人继续行使其已经获准行权但尚未行权的股票期权，其未获准行权的期权作废。

（5）当乙方发生以下情况时，甲乙双方同意按以下约定履行。

①乙方职务发生变更，但仍为公司的董事（独立董事除外）、高级管理人员或核心业务人员的，其已获授的股票期权不作变更。乙方因正常调动而离开原岗位的，调整其未获准行权的股票期权，其已获准行权的股票期权行权不受影响。若乙方成为独立董事或其他不能持有公司股票或股票期权的人员，则其所有尚未获准行权的股票期权作废。

②乙方因不能胜任工作岗位、考核不合格，经公司董事会批准，甲方有权单方面取消其尚未获准行权的股票期权。乙方因职务降级导致岗位变化的，甲方有权根据乙方新任职务岗位级别相应调整其尚未获准行权的股票期权，具体调整方案由甲方董事会审议批准。

③乙方因违反公司关于竞业限制的相关规定、渎职、失职或重大过错等离职，严重损害公司利益或声誉，或给甲方造成直接或间接经济损失，其已获准行权但尚未行使的股票期权终止行权，未获准行权的股票期权作废，已行权的收益由公司收回。

④乙方因执行职务负伤而丧失劳动能力的，其已获准行权的股票期权行权不受影响，其尚未获准行权的股票期权作废。

⑤如果出现其他未说明情况，双方同意由甲方提名、薪酬与考核委员会认定，并确定相应的处理方式。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

八、继承人

乙方指定 ________ 为乙方的合法继承人，在乙方出现法律规定的相关情形时，由该继承人继续履行本协议项下应由乙方履行的全部条款。继承人情况如下。

性别：

身份证号码：

通信地址：

联系电话：

说明事项：

九、双方承诺

1. 甲方承诺：甲方对于授予乙方的股票期权将恪守承诺，除非乙方发生本协议或者股票期权相关规章制度规定的情形，否则甲方不得中途取消或减少乙方持有的股票期权数量，不得中途中止或终止本协议。

甲方承诺：向乙方提供本次股票期权激励计划的实施情况、实施和管理办法，并解释说明，提供必要的帮助。

2. 乙方承诺：已充分了解甲方有关股票期权的规章制度，包括但不限于《激励计划》《实施考核办法》及其相关规定。

乙方承诺：遵守甲方的各种规章制度，切实履行与甲方签订的劳动合同。

乙方承诺：遵守国家的法律，依法持有股票期权，依法行权；在本协议、股票期权证书中所提供的资料真实、有效，并对其承担全部法律责任。

乙方承诺：积极配合甲方在深圳证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司等有关机构办理股票期权的登记、行权等相关手续，若因个人原因（如未能在规定时限内提供有关资料或提供的身份证号码、证券账户号码、证券营业部席位代号等信息有误）导致乙方股票期权未能有效登记或行权的，乙方愿意承担相应的经济损失及有关责任。

乙方承诺：依法承担因股票期权产生的纳税义务。

十、免责条款

在本协议的执行过程中，因国家的法律、政策等发生重大变更，或乙方违反本协

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

议约定和甲方关于股票期权的规章制度，或出现本协议、《激励计划》规定的相关情形，导致甲方无法履行本协议，甲方不承担责任。

甲方实施股票期权需要定向发行股票，甲方将根据国家有关规定向中国证券监督管理委员会申请发行。如果经过合理努力，甲方无法从该委员会获得合法的发行许可致使甲方无法履行本协议，甲方不承担任何责任。

十一、协议与聘用关系

甲方与乙方签署本协议不构成甲方对乙方聘用期限和聘用关系的任何承诺，甲方对乙方的聘用关系仍按甲乙双方签署的劳动合同及其附件的有关约定执行。

十二、争议的解决

双方发生争议，本协议已涉及的内容按本协议的约定解决，本协议未涉及的部分按照甲方关于股票期权相关规章制度的有关规定解决，均未涉及的部分按照国家法律和公平合理原则解决。

甲、乙双方对本协议执行过程中发生的争议应协商解决，协商不成功应提交甲方所在地有管辖权的人民法院诉讼解决。

十三、协议的终止

乙方违反本协议有关约定、违反甲方关于股票期权的相关规章制度或者国家法律政策，甲方有权根据具体情况通知乙方终止本协议而不需承担任何责任，自甲方的通知到达乙方之日起，本协议自动终止。

乙方在本协议有效期内的任何时间，均可通知甲方终止本协议，但不得附带任何条件。

自乙方的通知到达甲方之日起，本协议自动终止。

十四、其他

1. 本协议书经甲、乙双方协商后，可以书面方式修改，其他任何方式均不构成对本协议书的修改。

2. 本协议生效后，对适用于本协议的甲方就股票期权制度所制定的新规章制度，乙方应遵照执行。但甲方的新规章制度不得对乙方享有的股票期权数量、行权条件、行权时间、行权办法等做出显失公平的变动，不得损害乙方利益。

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

3. 本协议书一式两份，甲、乙双方各执一份，具有同等法律效力。

4. 本协议书自甲、乙双方签字盖章之日起生效。

甲方：××股份有限公司	乙方：
代表：	身份证号码：
日期：	日期：

全国最低交易手续费免费办理国内正规商品股指原油期货开户 零佣金 不限资金量和交易量直接申请交易所手续费
任何地方费用比我们低 10倍赔偿差价 客服QQ/微信：958218088 期货开户和书籍下载请进:http://www.7help.net

Stock

一本书读懂股票期权

Option

股票 + 期权 = 股票期权

☆ 什么是股票期权?

☆ 股票期权制度的基础和前身分别是什么?

☆ 我国股票期权的运作模式与管理方法有哪些?

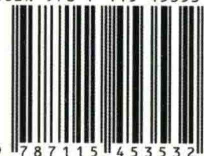
☆ 怎样实施股票期权制度?

☆ 对于我国公司的股票期权所得，怎样进行会计与税务处理?

☆ 股票期权发展面临哪些问题?







ISBN 978-7-115-45353-2
定价：49.80元

分类建议：金融/投资
人民邮电出版社网址：www.ptpress.com.cn